

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

ADE YULIA

168320083



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

MEDAN

2021

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 KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA MEDAN**

SKRIPSI

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



OLEH:

**ADE YULIA
168320083**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

i

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 Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan
Nama : ADE YULIA
NPM : 16.832.0083
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing

(Drs. H. Miftahuddin, MBA)

Pembimbing

Mengetahui :



(Dr. H. Effendi, SE., M.Si)

Dekan

(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 18/Januari/2021

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan**”, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan judul yang dimaksud belum pernah dimuat, dipublikasikan, atau diteliti oleh mahasiswa lain dalam konteks penulisan skripsi untuk program S-1 Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pecabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 18 Januari 2021
Yang Membuat Pernyataan,



Ade Yulia
Npm. 16.832.0083

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ade Yulia
NPM : 16.832.0083
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan”**. Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 18 Januari 2021

Yang menyatakan,



Ade Yulia
Npm. 16.832.0083

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Sunggal Kanan pada tanggal 29 Desember 1997 dari bapak M. Yunus dan Ibu Mariati. Peneliti merupakan anak ke dua dari 2 bersaudara. Peneliti lulus tahun 2016 dari SMK Swasta TRI KARYA dan pada tahun 2016 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Medan Area.



ABSTRAK

“Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan. 2) Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan. 3) Apakah kepemimpinan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu penelitian yang menghubungkan dua variable atau lebih. Sampel atau responden dalam penelitian ini berjumlah 183 orang, teknik penarikan sampel yang akan digunakan adalah teknik *Random Sampling*. Perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin dengan sampel sebanyak 183 orang dan error level sebesar 0,01 maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 orang. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Data penelitian bersumber dari data primer dan sekunder, proses pengumpulan data menggunakan pengamatan (*observation*) dan kuesioner. Dari hasil penelitian diperoleh hasil variable kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian kepemimpinan dan Pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Pengembangan karir dan Kinerja.

ABSTRACT

“The Influence Of Leadership And Career Development on Employee Performance in the Public Works Office of Medan City”

This study aims to determine : 1) Does leadership affect the performance of employees at the Public Works Office of Medan City. 2) Does career development affect the performance of employees at the Public Works Office of Medan City. 3) Does the leadership and career development simultaneously affect the performance of employees at the Public Works Office of Medan City. This type of research is associative, namely research that connects two or more variables. The sample or respondent in this study amounted to 183 people, the sampling technique used was the random sampling technique. The sample calculation depicts the Slovin formula with a sample of 183 people and an error level of 0,01, so the sample in this study is 65 people. The analysis technique in this study uses multiple linear regression analysis techniques. The research data comes from primary and secondary data. The data collection process uses observation and questionnaires. From the research results, it is found that the leadership variable has a negative and insignificant effect on employee performance. Career development has a positive and significant effect on employee performance. Then leadership and career development simultaneously have a positive and significant impact on employee performance at the Public Works Office of Medan City.

Keywords : Leadership, Career Development and Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikumWarrahmatullahiWabarakatuh.

Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang berlimpah yang Insya Allah selalu diberikan pada setiap hamba-Nya. Selawat beriring salam penulis panjatkan kepada baginda besar Nabi Muhammad SAW atas segala akhlaknya yang mulia. Dengan segala kemampuan dan bantuan yang diterima, Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan”**. Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi tugas akhirdan salah satu syarat penyelesaian pendidikan sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam kesempatan ini, dengan sepuh hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Teddi Pribadi, SE, MM, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area dan sekaligus Dosen Pembimbing II penulis yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi.
4. Ibu Wan Rizca Amalia, SE, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen Universitas Medan Area.
5. Bapak Drs. H. Miftahuddin MBA, Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi.

6. Ibu Hesti Sabrina SE,M.Si, Selaku Dosen Sekretaris yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi.
7. Kepada kedua orang tua penulis yaitu bapak M. Yunus dan ibu Mariati serta saudara kandung penulis Joko Prianto atas segala cinta dan kasih sayang, serta dukungan moral dan materi yang senantiasa diberikan dengan tulus kepada penulis.
8. Untuk Robin Martianus Waruwu, terimakasih atas segala dukungan dan semangat yang tiada hentinya diberikan kepada penulis.
9. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
10. Seluruh pegawai yang telah membantu proses pengurusan Administrasi Universitas Medan Area, terkhusus untuk Bang Miza, Bang Faisal, dan Bang Ibnu.
11. Seluruh responden (Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan) yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini.
12. Semua teman-teman stambuk 2016 khususnya kelas A Pagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan banyak kekurangan baik dari segi penulisan maupun tata bahasa. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi peningkatan pengetahuan dan wawasan kita semua.

Medan, 18 Januari 2021
Penulis

Ade Yulia

168320083

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA KONSEP	7
2.1. Kepemimpinan	7
2.1.1. Pengertian Kepemimpinan.....	7
2.1.2. Fungsi dan Peran Kepemimpinan	8
2.1.3. Teori-Teori Kepemimpinan	10
2.1.4. Gaya Kepemimpinan	11
2.1.5. Indikator Kepemimpinan	14
2.2. Pengembangan Karir.....	15
2.2.1. Pengertian Karir.....	15
2.2.2. Pengertian Pengembangan Karir	16

2.2.3. Faktor Pengembangan Karir	16
2.2.4. Tujuan Pengembangan Karir	18
2.2.5. Indikator Pengembangan Karir.....	21
2.3. Kinerja.....	22
2.3.1. Pengertian Kinerja	22
2.3.2. Proses Penilaian Kinerja	24
2.3.3. Tujuan Penilaian Kinerja	24
2.3.4. Indikator Kinerja.....	25
2.4. Penelitian Terdahulu	26
2.5. Kerangka Konsep.....	28
2.6. Hipotesis	31
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	32
3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	32
3.2. Populasi Dan Sampel Penelitian.....	33
3.3. Defenisi Operasional.....	34
3.4. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	35
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6. Teknik Analisis Data.....	37
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1. Hasil Penelitian	42
4.1.1. Gambaran Umum Dinas PU Kota Medan	42
4.1.2. Visi dan Misi Dinas PU Kota Medan	45
4.1.3. Struktur Organisasi Dinas PU Kota Medan	46
4.1.4. Uraian dan Tugas Dinas PU Kota Medan	46

4.1.5. Penyajian Data Responden	50
4.1.6. Penyajian Data Angket Responden	52
4.2. Hasil Analisis Data	61
4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	61
4.2.2. Uji Asumsi Klasik	64
4.2.3. Uji Hipotesis	69
4.2.4. Uji Statistik	71
4.2.5. Koefisien Determinasi	72
4.3. Pembahasan	72
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	75
5.1. Kesimpulan	75
5.2. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA.....	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1.	Jadwal Penelitian.....	33
Tabel 3.2.	Defenisi Operasional.....	35
Tabel 3.3.	Bobot Nilai Angket	37
Tabel 4.1.	Jenis Kelamin Responden	51
Tabel 4.2.	Usia Responden	51
Tabel 4.3.	Pendidikan Responden	52
Tabel 4.4.	Tabulasi Data Responden Variabel Kepemimpinan	53
Tabel 4.5.	Tabulasi Data Responden Variabel Pengembangan Karir	56
Tabel 4.6.	Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja	59
Tabel 4.7.	Estimasi Uji Validitas	62
Tabel 4.8.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1,X2 dan Y	63
Tabel 4.9.	Uji Kolmogorov-Smirnov	66
Tabel 4.10.	Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4.11.	Uji F (Simultan)	69
Tabel 4.12.	Uji t (Parsial)	70
Tabel 4.13.	Analisis Linear Berganda	71
Tabel 4.14.	Koefisien Determinasi	72

DAFTAR GAMBAR

Halaman	
Gambar 2.1. Kerangka konseptual	31
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan....	46
Gambar 4.2. Grafik Histogram	64
Gambar 4.3. Grafik Normal <i>Probability Plot</i>	65
Gambar 4.4. Grafik <i>Scatterplot</i>	68



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi baik organisasi perusahaan, organisasi sosial maupun organisasi pemerintah mempunyai tujuan yang dapat dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu dengan mempergunakan seluruh sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut, dan yang paling berperan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Berhasil tidaknya suatu perusahaan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan paling dominan dalam setiap aktifitas organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. Demi mencapai tujuan organisasi tersebut, perusahaan/instansi selalu mengharapkan agar pegawainya mempunyai kinerja yang baik sehingga bisa mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sinambela (2012:4-5) kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dimana merupakan hasil pencapaian seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja juga bisa disebut sebagai penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil yang optimal yang dapat dicapai. Kinerja

karyawan antara lain dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kepemimpinan dan pengembangan karir.

Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya. Menurut Handoko (2009:295) kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja pegawainya. Pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi pegawainya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungkannya agar terwujud tujuan organisasi yang diharapkan. Salah satu cara yang dapat dilakukan pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan kesempatan bagi tiap pegawai untuk mencapai karir yang mantap.

Pengembangan karir penting dilakukan dengan cara melatih, mendidik, mempromosikan serta memindahkan pegawai dari suatu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Hal ini berguna sekali bagi pegawai dalam menghadapi tantangan

tugas dan tanggung jawab yang diemban serta menjawab tantangan tugas dimasa mendatang. Apabila pimpinan kurang tepat dalam mengambil kebijakan, maka ini akan menimbulkan dampak negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai.

Menurut R. Wayne Mondy (2008:243) pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Oleh karena itu instansi perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya kinerja pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja instansi tersebut. Pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreatifitas sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerjanya dalam upaya mendukung instansi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil observasi masih ditemukan rendahnya kinerja pegawai yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan, yang berlokasi di Jl. Pinang Baris No.114 Medan. Hal itu terlihat dari beberapa pegawai yang masih kurang memperhatikan kualitas kerja terutama yang berhubungan dengan ketelitian dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil yang diperoleh kurang maksimal. Kondisi ini tentu merupakan dampak dari ketidakaktifan seorang pemimpin dalam mengatur dan mengawasi pekerjaan pegawai/bawahannya.

Fenomena yang lain terjadi pada pengembangan karir yang merupakan kebutuhan organisasi dan menjadi hak setiap pegawai guna mencapai kinerjanya. Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan diketahui bahwa jajaran aparat yang tersedia masih kurang memadai dari segi profesionalisme. Hal ini disebabkan

karena dalam menilai pegawai hanya secara subjektif tidak dengan cara yang objektif, atau bahkan hanya menilai kedekatan antara atasan dan bawahan. Pegawai yang belum memenuhi syarat jabatan untuk menduduki jabatan setingkat lebih tinggi ternyata telah dapat menduduki jabatan. Setelah menduduki jabatan tersebut, barulah pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan. Hal ini menimbulkan frustrasi untuk tumbuh dan berkembang sehingga tidak akan mencapai kinerja optimal sesuai dengan standar organisasi. Selain itu pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan tidak mampu dimanfaatkan, karena pada akhirnya pemimpin menempatkan seseorang berdasarkan kedekatan personal.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan?
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan?
3. Apakah Kepemimpinan dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenai sasaran yang sesuai dengan permasalahan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Kepemimpinan dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

1.4. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi yang membutuhkannya. Adapun manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Bagi peneliti
Membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.
2. Bagi perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan kepemimpinan dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi peneliti lain

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

4. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran serta dapat dijadikan bahan kajian untuk penelitian selanjutnya tentang peran kepemimpinan, pengembangan karir dan kinerja pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepemimpinan

2.1.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat menentukan dalam suatu organisasi. Berhasil atau gagal organisasi dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin. Sosok pemimpin tersebut mampu mengelola organisasi secara efektif apabila pemimpin tersebut mampu mempengaruhi perilaku bawahan agar bekerja sama dalam mencapai tujuan. Berikut definisi mengenai kepemimpinan menurut para ahli, menurut (Gary Yukl, 2010:64) menyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain agar mampu memahami serta menyetujui apa yang harus dilakukan sekaligus bagaimana melakukannya, termasuk pula proses memfasilitasi upaya individu atau kelompok dalam memenuhi tujuan bersama. Menurut Miftah Thoha (2010 : 9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain , atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Menurut Handoko (2009:295) kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Dengan demikian dari pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.Fungsi dan Peran Kepemimpinan

Tugas pokok pemimpin yang berupa mengelompokkan, mengarahkan, mendidik, membimbing dan sebagainya. Fungsi pemimpin dalam organisasi (Veithzal Rivai, 2012:89) dapat dikelompokkan menjadi empat, yaitu:

a. Fungsi Intruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

b. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin seringkali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan.

c. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya.

d. Fungsi Pengendalian

Fungsi ini bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

Sedangkan peran pemimpin diantaranya :

a. Peran Interpersonal

Peran interpersonal terbagi ke dalam 3 peran, yaitu:

1. Peran yang menampakkan diri dengan berinteraksi kepada bawahan juga didalam dan di luar organisasi sebagai symbol keberadaan organisasi.
2. Peran selaku pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan mengarahkan arahan kepada para bawahan.
3. Peran selaku penghubung dimana seseorang manajer harus mampu memberikan perhatian khusus kepada mereka yang mampu berbuat sesuatu bagi organisasi.

b. Peran Informasional

Peran informasional terbagi ke dalam 3 peran, yaitu:

1. Seorang manajer adalah pemantau arus informasi yang terjadi diluar dan di dalam organisasi.
2. Sebagai pembimbing informasi.
3. Peran selaku juru bicara organisasi.

c. Peran Pengambil Keputusan

Peran pengambil keputusan terbagi ke dalam 3 peran yaitu:

1. Sebagai intrepeuner diharapkan diharapkan mampu mengkaji terus menerus berbagai peluang dari situasi yang dihadapi oleh organisasi.
2. Sebagai peredeam gangguan dengan ketersediaan memiliki tanggung jawab untuk mengambil tindakan korektif apabila organisasi mengalami gangguan.

3. Sebagai pembagi sumber daya manusia dengan wewenangnya untuk menempatkan orang pada posisi tertentu, mempromosikan pegawai yang berprestasi.

Jadi dapat dikatakan bahwa peranan pemimpin adalah menyediakan lingkungan untuk menyalurkan potensi orang-orang dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tugas yang diembannya, sehingga kontribusi yang diberikan oleh seorang pegawai terhadap tanggung jawab yang diberikan akan berdampak positif.

2.1.3. Teori-Teori Kepemimpinan

Menurut Gary Yukl (2010:70) Teori-teori kepemimpinan dapat dirangkum ke dalam tiga macam yaitu :

1. Teori Bakat

Teori ini berusaha mengidentifikasi karakteristik pribadi dari seorang pemimpin. Tidak hanya itu, teori ini juga ingin melihat karakteristik apa yang membedakan pemimpin yang efektif dengan pemimpin yang tidak efektif. Pandangan ini mengasumsikan bahwa pemimpin mempunyai sifat/karakteristik yang terbawa sejak lahir. Dengan kata lain, teori ini sesuai dengan pandangan bahwa pemimpin tersebut dilahirkan, bukan dipelajari/ diajarkan.

2. Teori Perilaku

Teori ini memfokuskan pada perilaku apa yang dimiliki oleh pemimpin, yang membedakan dirinya dari non-pemimpin. Jika perilaku pemimpin dapat diidentifikasi, maka pemimpin yang akan menjadi pemimpin dapat mempelajari perilaku tersebut supaya dia menjadi pemimpin yang efektif.

Dengan demikian teori perilaku kepemimpinan lebih sesuai dengan pandangan bahwa pemimpin dapat dipelajari.

3. Teori Situasi

Situasi memainkan peranan penting dalam efektivitas kepemimpinan. Pendekatan situasional dalam teori kepemimpinan mencakup beberapa faktor: (1) pekerjaan (2) pengharapan dan perilaku teman sekerja (3) sifat atau karakteristik, pengharapan, dan perilaku karyawan (4) budaya dan kebijaksanaan organisasi.

2.1.4. Gaya Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan dapat diartikan sebagai bentuk atau pola atau jenis kepemimpinan, yang di dalamnya diimplementasikan satu atau lebih perilaku atau gaya kepemimpinan sebagai pendukungnya. Sedangkan gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi dan bawahannya. Adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan menurut Veithzal Rivai (2012:80-84) adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kharismatik

Pemimpin kharismatik ini memiliki kekuatan energi, daya tarik, dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bias dipercaya. Dia banyak memiliki inspirasi, keberanian, dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri.

2. Kepemimpinan Paternalistis dan Maternalistis

Yaitu tipe kepemimpinan yang kebaapaan, dengan sifat-sifat antara lain sebagai

berikut:

- a. Dia menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak tahu atau belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan.
- b. Dia bersikap terlalu melindungi (*overly protective*).
- c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan sendiri.
- d. Dia hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk berinisiatif.
- e. Dia tidak memberikan atau hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikut dan bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
- f. Selalu bersikap maha tahu dan maha benar. Selanjutnya kepemimpinan yang Maternalistis juga mirip dengan tipe Paternalistis, hanya dengan perbedaan adanya sikap terlalu melindungi yang lebih menonjol, disertai kasih sayang yang berlebihan.

3. Kepemimpinan Militeristis

Sifat-sifat pemimpin militeristis antara lain adalah:

- a. Lebih banyak menggunakan sistem perintah atau komando terhadap bawahannya: sangat keras, otoriter, kaku dan seringkali kurang bijaksana.
- b. Menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahannya.
- c. Sangat menyenangi formalitas, upacara-upacara ritual dan tanda-tanda kebesaran yang berlebihan.
- d. Menuntut adanya disiplin, keras dan kaku pada bawahannya.
- e. Tidak menghendaki saran, sugesti dan kritikan-kritikan dari bawahannya.

f. Komunikasi hanya berlangsung satu arah.

4. Kepemimpinan Otokratis

Kepemimpinan otokratis itu mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksa yang mutlak harus dipatuhi. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan sendirian tanpa berkonsultasi dengan bawahannya. Bawahan tidak pernah diberi informasi mendetail mengenai rencana dan tindakan yang harus dilakukan. Semua pujian dan kritikan terhadap segenap bawahan diberikan atas pertimbangan pribadi pemimpin sendiri.

5. Kepemimpinan Laissez Faire

Pada kepemimpinan laissez faire ini sang pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semauanya. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya.

6. Kepemimpinan Populistik

Kepemimpinan populistis ini berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional. Juga kurang mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan hutang hutang luar negeri (asing). Kepemimpinan seperti ini mengutamakan penghidupan (kembali) nasionalisme.

7. Kepemimpinan Administratif atau Eksekutif

Kepemimpinan ini ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas tugas administrasi secara efektif, sedangkan para pemimpinnya terdiri dari demokrat dan administrator-administratur yang mampu menyelenggarakan dinamika modernisasi dan pembangunan.

8. Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu menerima kritik

dan saran dari bawahannya serta bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, pemimpin dapat memberikan hak dan melibatkan bawahan untuk pengambilan keputusan atas masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan. Selain itu, mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada kondisi yang tepat.

2.1.5. Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik dan efisiensi sangatlah di perlukan oleh semua perusahaan dalam rangka mencapai suatu tujuannya. Karena kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan individu. Menurut Gary Yukl (2010:67), sebagai berikut:

1. Visioner

Pola kemampuan yang ditunjukkan untuk memberi arti pada kerja atau usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh anggota organisasi dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas.

2. Pembimbing

Seorang pemimpin yang mampu membimbing bawahannya dengan baik dan bersama-sama mewujudkan tujuan organisasi.

3. Afiliatif (menggabungkan)

Pemimpin yang bisa menyatukan, mampu menciptakan dan menyelesaikan

manajemen konflik dengan baik, menciptakan keharmonisan, mampu mencairkan ketegangan yang terjadi dilingkungan kerja.

4. Demokratis

Menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan, juga bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing.

5. Komunikatif

Kemampuan membangun komunikasi yang baik dalam berbagai kelompok.

2.2. Pengembangan karir

2.2.1. Pengertian karir

Menurut Widodo (2015:114) karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi pekerjaan seseorang di dalam organisasi, dan tujuan akhir merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi.

Menurut R. Wayne Mondy (2008:243) karir adalah jalur umum yang dipilih seseorang untuk diikuti sepanjang kehidupan kerjanya. Dulu, sebuah karir adalah urutan posisi-posisi terkait pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang masa hidupnya, meskipun tidak selalu pada perusahaan yang sama.

Menurut Simamora (2004:413) karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut.

Dengan demikian, karir merupakan hal yang sangat penting bagi kehidupan seseorang dalam masyarakat sehingga pengembangannya tentu cenderung untuk mendapatkan sesuatu yang lebih baik dimasa yang akan datang.

2.2.2. Pengertian pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada waktu dibutuhkan organisasi sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu.

Menurut Handoko (2008:123) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Sedangkan menurut R. Wayne Mondy (2008:243) pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan.

Menurut Veithzal Rivai (2009:274) mengatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seorang karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya.

2.2.3. Faktor pengembangan karir

Menurut Sinambela (2017:292) berpendapat bahwa terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai :

a. Prestasi kerja memuaskan

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.

b. Pengenalan oleh pihak lain

Hal yang dimaksud dengan pengenalan oleh pihak lain adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan departemen SDM yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja pegawai.

c. Kesetiaan pada organisasi

Hal ini merupakan dedikasi dedikasi seorang pegawai yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

d. Pembimbing dan sponsor

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasihat dan saran kepada pegawai dalam upaya mengembangkan kariernya. Sementara itu, sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi pegawai yang mengembangkan kariernya.

e. Dukungan para bawahan

Dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk kesuksesan tugas manajer yang bersangkutan.

f. Kesempatan untuk bertumbuh

Kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuannya, seperti melalui pelatihan, kursus, dan melanjutkan jenjang pendidikannya.

g. Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri

Keputusan seorang pegawai untuk berhenti bekerja dan beralih ke organisasi lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karier.

2.2.4. Tujuan pengembangan karier

1. Organisasi

Menurut Sinambela (2017:288-290) ada sembilan tujuan organisasi khusus yang ingin dicapai melalui program pengembangan karier. Secara umum, tujuan ini bertugas untuk memiliki jumlah pegawai yang berkualitas dan memadai sehingga organisasi dapat memenuhi misi dan sasarannya. Tujuan tersebut diantaranya :

a. Meningkatkan penggunaan personalia.

Talenta tidak selalu jelas, seringkali aktivitas pengembangan dibutuhkan untuk mengeluarkan kemampuan laten dalam diri seseorang. Oleh sebab itu, tujuan pertama pengembangan karier adalah memastikan organisasi secara efektif memanfaatkan SDM yang telah digunakan oleh organisasi.

b. Mengurangi penggantian pegawai.

Organisasi yang menunjukkan minat aktif dalam mendorong pengembangan karier memiliki peluang yang lebih besar dalam memelihara pegawai yang terampil. Pegawai cenderung lebih bertahan dengan organisasi tersebut yang secara tulus menyediakan kesempatan untuk kemajuan karier.

c. Meningkatkan motivasi dan komitmen.

Melalui penyediaan kesempatan untuk memperoleh keterampilan dan pengalaman baru, organisasi meningkatkan motivasi dan loyalitas. Pegawai mengetahui bahwa usaha mereka akan diakui dan dihargai dengan kesempatan untuk meningkatkan karier, memperoleh promosi, dan mendapat gaji yang lebih tinggi, pegawai cenderung melakukan kinerja

yang lebih tinggi dan tetap berkomitmen terhadap organisasi. Keuntungan bagi organisasi adalah peningkatan kinerja.

d. Mengurangi keusangan pegawai.

Akibat kemajuan teknologi banyak karir yang menghabiskan waktu bertahun-tahun dalam pelatihan menjadi relatif singkat. Apabila organisasi tidak melakukan tindakan pengembangan yang positif dan mengimbangi kemungkinan ini, organisasi mungkin mendapatkan pegawai yang terampil yang tidak lagi cocok untuk melakukan tugas-tugas yang esensial.

e. Meningkatkan efektivitas organisasi.

Efektivitas organisasi suatu institusi meningkat dengan memiliki pegawai yang sangat terlatih yang terus siap menjalankan aktivitas yang perlu.

f. Membantu dalam merekrut pegawai yang bertalenta tinggi.

Apabila diberikan pilihan, pegawai yang bertalenta akan mencari pekerjaan di organisasi yang menawarkan kemajuan dan pertumbuhan. Oleh sebab itu, perencanaan dan pengembangan karier merupakan alat rekrutmen yang membantu organisasi dalam menarik pelamar yang terampil.

g. Membantu dalam memberi kesempatan pekerjaan yang sama dan tindakan afirmatif.

Sasaran dalam wilayah ini mencakup lebih daripada hanya mempekerjakan jumlah yang tepat dari pelamar kelas yang diproteksi. Hal tersebut juga mobilitas ke atas untuk minoritas dari perempuan. Perencanaan dan pengembangan karier merupakan sarana yang dapat

dilakukan organisasi untuk membantu kemajuan kelas yang dilindungi dalam organisasi.

h. Menghilangkan hambatan mobilitas ke atas.

Dalam banyak organisasi sering ada hambatan menuju pada kemajuan. Salah satu tujuan perencanaan dan pengembangan karier untuk mengidentifikasi dan mengeleminasi berbagai permasalahan dalam organisasi.

i. Tanggung jawab sosial.

Di era perampingan, restrukturisasi, pemutusan hubungan kerja, dan kerja diluar negeri, ada kebutuhan yang semakin bertambah bahwa tanggung jawab organisasi melakukan investasi dalam kemampuan pegawai dipekerjakan kembali. Dengan masa depan organisasi yang tidak menentu, tidak diragukan lagi banyak pegawai yang membutuhkan bantuan karier untuk memastikan mobilitasnya diantara organisasi.

2. Pegawai

Menurut Sinambela (2017:290-291) terkait dengan pegawai sebagai individu, program pengembangan karier memiliki lima fungsi sebagai berikut :

a. Mendorong pertumbuhan

Aktivitas perkembangan menyebabkan pegawai bertumbuh, memperoleh kemampuan baru yang menjadikan pegawai lebih terampil. Aktivitas yang berfokus pada karier untuk membantu mewujudkan potensi pegawai.

b. Mengembangkan keterampilan baru

Perencanaan dan pengembangan karier yang sistematis, disertai dengan perencanaan SDM, berusaha mengidentifikasi keterampilan yang akan

dibutuhkan di masa yang akan datang dan menyediakan kesempatan untuk menguasai keterampilan ini.

c. Mengurangi kejenuhan

Kejenuhan yang dihadapi pegawai dalam organisasi adalah hal yang wajar dan umum, tetapi pada kondisi seperti ini banyak pegawai tidak mampu mengatasi kejenuhan ini dengan cepat dan tepat. Salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah melakukan pelatihan dan pengembangan yang bersifat individual, sebagian pegawai dapat mengalami kemajuan dengan cepat.

d. Memuaskan harapan pegawai

Setiap pegawai yang memasuki organisasi memiliki harapan tertentu terhadap peluang dalam pekerjaan harapan ini mungkin meliputi kemajuan, pendidikan dan pengembangan dalam pekerjaan, atau peluang untuk memperoleh pengalaman baru. Perencanaan dan pengembangan karier dapat membantu memuaskan berbagai harapan pegawai.

e. Meningkatkan tingkat pengkaryaan

Perencanaan karier yang tepat dan aktivitas pengembangan yang menyertai dapat meningkatkan pengkaryaan pegawai kembali.

2.2.5. Indikator pengembangan karier

Menurut Handoko (2008:131) indikator pengembangan karir adalah:

1. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karirnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang penting untuk memajukan karir.

2. Exposure

Exposure adalah menjadi terkenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan-kesempatan lainnya.

3. Kesempatan organisasi

Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja.

4. Mentor dan sponsor

Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain, bila mentor dapat menomimasikan karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir maka ia menjadi sponsor.

5. Dukungan manajemen

Untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan para manajer.

2.3. Kinerja

2.3.1. Definisi kinerja

Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu seorang pegawai. Manajemen kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan akhirnya organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sinambela (2012:4-5) kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Simamora (2008:34) kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif . kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut Edy Sutrisno (2010:86) kinerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan sesuai dengan tujuan yang dihapkan.

2.3.2. Proses penilaian kinerja

Menurut R. Wayne Mondy (2008:259-260) titik awal proses penilaian kinerja adalah :

1. Mengidentifikasi tujuan-tujuan penilaian spesifik
2. Menetapkan kriteria-kriteria kinerja dan mengkomunikasikannya kepada para karyawan
3. Memeriksa pekerjaan yang dijalankan
4. Menilai kinerja
5. Mendiskusikan penilaian bersama karyawan

2.3.3. Tujuan penilaian kinerja

Menurut Stephen P. Robbins (2002:258-259) penilaian kinerja memiliki sejumlah tujuan dalam berorganisasi di antaranya :

1. Manajemen menggunakan penilaian untuk mengambil keputusan personalia secara umum. Penilaian memberikan informasi yang berhubungan dengan pengambilan keputusan yang penting dalam hal promosi, transfer ataupun pemberhentian.
2. Penilaian memberikan penjelasan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan. Dalam hal ini, penilaian menjelaskan keterampilan dan daya saing para pekerja yang belum cukup tetapi dapat diperbaiki jika suatu program yang memadai dikembangkan.
3. Penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai kriteria untuk program seleksi dan pengembangan yang disahkan. Karyawan kontrak baru yang kinerjanya masih rendah, dapat diidentifikasi melalui penilaian kinerja. Sama halnya, efektivitas suatu pelatihan serta program pengembangan dapat ditentukan

dengan cara menaksir seberapa baik partisipasi karyawan dalam memenuhi penilaian kinerja mereka.

4. Penilaian kinerja juga untuk memenuhi tujuan umpan balik yang ada terhadap para pekerja tentang bagaimana organisasi memandang kinerja mereka.
5. Penilaian kinerja digunakan sebagai dasar untuk mengalokasikan atau menentukan penghargaan. Keputusan tentang siapa yang mendapatkan peningkatan pembayaran yang pantas dan penghargaan-penghargaan lainnya ditentukan melalui penilaian kinerja.

2.3.4. Indikator kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan telah tercapai adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

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 perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai moral kerja, koordinasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Muhlis, Anhulaila M. Palampanga dan Lina Mahardiana	2016	Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suzuki Finance Indonesia Palu	Berdasarkan penelitian tersebut diketahui bahwa Kepemimpinan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suzuki Finance Indonesia Palu. Kepemimpinan dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suzuki Finance Indonesia Palu.
2	Rahayu syahputri, Nur Rahma Andayani	2018	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production di PT CLADTEK BI- METAL MANUFACTURI NG BATAM	Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3	Tri Eva Juniangsih Ritonga	2015	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sub.Dolog Wil.IV Padang Sidimpuan	Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sub.Dolog Wil.IV Padang Sidimpuan

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
4	Sherren Delani Muntu, Jantje L. Sepang, dan Rosalina A.M Koleangan	2018	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado	Berdasarkan penelitian tersebut diketahui bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado. Lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado.
5	Romkye Manansal, Jantje L. Sepang, dan Deddy N. Baramuli	2016	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat Di Manado	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada fakultas ekonomi dan bisnis Unsrat Manado.

2.5.Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran 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 dan dapat diuji (Sugiyono: 2012)

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Handoko (2009:295) Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya.

Agar berbagai sasaran dapat tercapai, para manajer atau pimpinan mutlak perlu memberikan dukungan. Salah satu teknik pemberian dukungan tersebut ialah dengan menggunakan pendekatan “satu anak tangga ke bawah”. Dalam praktek, pendekatan seperti itu berarti bahwa manajemen puncak memberi dukungan kepada bawahannya lagi. Demikian seterusnya. Tanpa dukungan dan komitmen demikian para bawahan akan merasa bahwa para manajer atasan hanya “berbasa-basi” mengenai hal ini.

Apabila para bawahan mempunyai persepsi demikian, dua kemungkinan terjadi. Pertama, mereka tidak bergairah mengembangkan karirnya yang akan berakibat pada sikap minimalis, dalam arti bahwa kurang adanya usaha meningkatkan produktivitas kerja. Kedua, atas prakarsa sendiri para pegawai mengembangkan karir dan setelah memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan baru, mengajukan permohonan berhenti dan pindah ke organisasi lain. Segi penting lainnya adalah sistem umpan balik, terutama bagi mereka yang

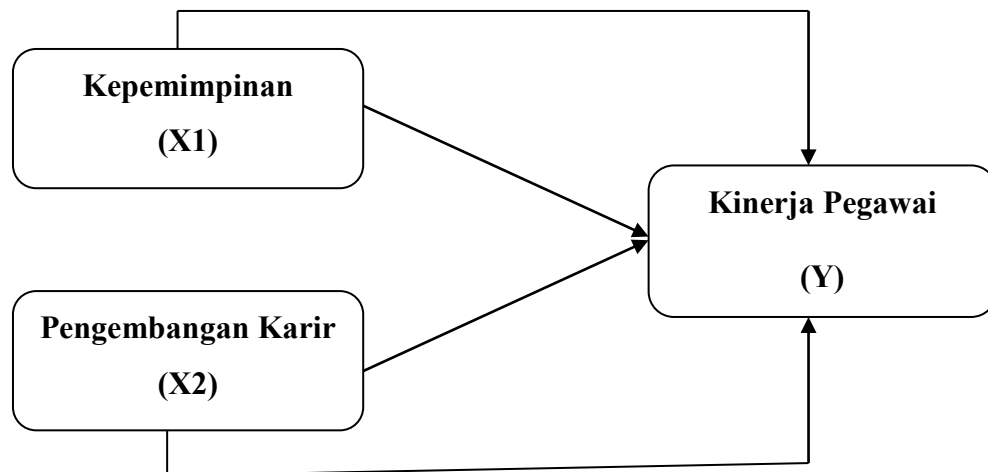
setelah mengikuti program pengembangan karir tersebut ternyata tidak dipromosikan. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja pegawainya akan tinggi.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut R. Wayne Mondy (2008:243) pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk serta melakukan hal yang terbaik dengan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan.

Karyawan yang mempunyai kesempatan yang tinggi meningkatkan karirnya akan merangsang motivasinya untuk bekerja lebih baik. Perusahaan yang mempunyai model yang sistematis dalam pengembangan karir karyawannya akan mempunyai kinerja yang baik. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir yang baik diraih karyawan maka kinerjanya akan meningkat atau dengan kata lain pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2011:99). Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka dapat di hipotesiskan sebagai berikut :

- H₁ : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.
- H₂ : Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.
- H₃ : Kepemimpinan dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *asosiatif*. Menurut Sugiyono (2009:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (Independen) dan satu variabel terikat (Dependen). Variabel bebas (Independen) dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1), Pengembangan Karir (X2) dan variabel terikat (Dependen) dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi pada kantor Dinas Pekerjaan Umum yang terletak di Jl. Pinang Baris No.114C, Lalang, Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20127.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan Oktober 2019 sampai Januari 2021. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel 3.1
Rencana Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Okt	Des	Juli	Sept	Okt	Nov	Jan
1	Penyusunan proposal	■						
2	Seminar proposal		■					
3	Pengumpulan data			■				
4	Analisis data				■			
5	Seminar hasil					■		
6	Penyelesaian dan bimbingan skripsi					■		
7	Pengajuan sidang meja hijau						■	
8	Pelaksanaan sidang meja hijau							■

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:72), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Berdasarkan pendapat diatas yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan berjumlah 183 orang.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono: 2012). Dari jumlah populasi 183 orang ini maka digunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

Dimana : n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

E : Taraf kesalahan (Standar Error 10%)

Maka jumlah sampel yang diperoleh adalah :

$$\begin{aligned} N &= \frac{183}{1 + 183 (0,1)^2} \\ &= 65 \text{ responden} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka diketahui jumlah sampel yang akan di teliti sebanyak 65 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling. Menurut Sugiyono (2006) adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak sehingga data yang diperoleh lebih yang mewakili dengan melakukan proses penelitian yang kompeten dibidangnya. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini diberikan kepada pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

3.3. Definisi 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 3.2
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Skala Ukur
1	Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain agar mampu memahami serta menyetujui apa yang harus dilakukan sekaligus bagaimana melakukannya, termasuk pula proses memfasilitasi upaya individu atau kelompok dalam memenuhi tujuan bersama. (Gary Yukl: 2010)	1. Visioner 2. Pembimbing 3. Afiliatif/ Menggabungkan 4. Demokratis 5. Komunikatif	Likert
2	Pengembangan Karir (X2)	Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. (Handoko:2008)	1. Prestasi Kerja 2. Exposure 3. Kesempatan Organisasi 4. Mentor dan Sponsor 5. Dukungan Manajemen	Likert
3	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara: 2009)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung Jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif	Likert

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya dan merupakan data yang diperoleh dari lokasi penelitian, melalui pengamatan serta wawancara serta buku atau literature lainnya. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah kuesioner kepada pegawai.

3.4.2.Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan skala likert, yaitu mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2010:93). 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 pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.3
Bobot Nilai Angket

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

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2010) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics versi 22, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika

pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha 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 reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa 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 ke kiri berarti 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/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali,2011:160).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139). Cara yang paling umum yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED.

Dasar analisis untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan scatterplot yaitu:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu, yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.3. Uji Statistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Model regresi linier berganda dengan memakai program *IBM SPSS Statistics versi 22* yaitu:

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

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja)

X₁ = Variabel bebas (Kepemimpinan)

X₂ = Variabel bebas (Pengembangan Karir)

a = Konstanta

b_{1,2} = Koefisien Regresi

e = Standart error

b. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

3.6.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Terdapat hasil statistik uji t untuk variabel Kepemimpinan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan, maka disimpulkan bahwa hipotesis (H_1) yang berbunyi “Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan”, diterima.
2. Dapat diketahui hasil statistik uji t untuk variabel pengembangan karir menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan, maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan”, diterima.
3. Berdasarkan uji F, diketahui bahwa kedua variabel bebas berupa kepemimpinan dan pengembangan karir secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan, maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan”, diterima.

4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,291 Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 29,1% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan dan Pengembangan Karir. Sisanya sebesar 70,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran, yaitu :

1. Pimpinan Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan perlu meningkatkan koordinasi dengan pegawai atau bawahan. Koordinasi dapat dilakukan oleh kepala dinas seperti pemberian instruksi, pengawasan, konsultasi, maupun partisipasi pimpinan terhadap kegiatan kerja pegawai. Koordinasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
2. Mengenai perencanaan karir yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan, agar terpenuhinya harapan pegawai mengenai kesesuaian perencanaan karir dengan perencanaan sumber daya manusia dalam perusahaan sebaiknya perusahaan memberikan kebijakan yang tepat dengan memberikan perencanaan karir yang sesuai dengan perencanaan sumber daya manusia, sehingga nantinya karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja.
3. Bagi peneliti lanjutan diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian sejenis dengan menambahkan variabel lain

yang relevan serta jumlah sampel yang lebih banyak agar hasil penelitian lebih akurat.



DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Deddy, Mulyadi. Rivai, Veithzal. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.

Jakarta. Penerbit: Rajawali Pers.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.

Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi II*

Cetakan keempat belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

Handoko, Hani. 2009. *Manajemen edisi 2*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

Mondy, Wayne R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh*

Jilid 1. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Perusahaan. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.

Robbins P. Stephen. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima*.

Jakarta: Penerbit Erlangga.

Rivai, Veithzal dan Mulyadi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk*

Perusahaan. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.

Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesatu*. Yogyakarta:

Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Simamora, Henry. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:

Penerbit STIE YKPN

Sugiyono. 2009. *Statistik Untuk Penelitian Cetakan Keempat belas*. Bandung:

Penerbit Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.

Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.

Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.

Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. New Jersey: Prentice-Hall

Jurnal :

Tri Eva Juniangsih Ritonga, 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sub.Dolog Wil.IV Padang Sidempuan*. Jurnal Administrasi Publik.

Muhlis, 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Suzuki Finance Indonesia Palu.e* Jurnal Katalogis.

Romkye Manansal, 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat Di Manado*.Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi.

Sherren Delani, 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Manado*.Jurnal EMBA.

Rahayu Saputri, 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT. Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam*. Journal of Applied Business Administration.



LAMPIRAN

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 PENELITIAN PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA MEDAN

Kepada Yth :

Bpk/Ibu/Sdr/i

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ade Yulia

NPM : 168320083

Program Studi : Manajemen

Mahasiswa : Universitas Medan Area

Bersama dengan ini saya sebarakan untuk melengkapi data-data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi yang sedang saya lakukan dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan”**.

Saya mohon kesediaan Bpk/Ibu/Sdr/i yang terhormat agar kiranya sudi membantu mengisi kuesioner yang telah saya susun ini. Bpk/Ibu/Sdr/i diharapkan membaca dengan cermat dan teliti setiap pernyataan sebelum mengisinya. Atas segala perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Ade Yulia

I. DATA RESPONDEN

Berilah tanda centang/ceklis (✓) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan jawaban anda.

1. Jenis kelamin :

- Pria Wanita

2. Usia anda sekarang :

- Kurang dari 20 tahun 40 s/d 50 tahun
 20 s/d 25 tahun >50 tahun
 26 s/d 30 tahun

3. Tingkat pendidikan terakhir anda :

- SMA/SMK S3
 Diploma Lain-lain
 S1
 S2

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang/ceklis (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- SS = Sangat Setuju (Diberi nilai 5)
S = Setuju (Diberi nilai 4)
KS = Kurang Setuju (Diberi nilai 3)
TS = Tidak Setuju (Diberi nilai 2)
STS = Sangat Tidak Setuju (Diberi nilai 1)

III. DAFTAR PERNYATAAN

VARIABEL KEPEMIMPINAN (X1)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Visioner						
1	Pimpinan harus mampu berpikir jauh ke depan dan mampu menggambarkan rencana besar.					
2	Pimpinan mampu menggambarkan tantangan dan peluang untuk rencana jangka panjang.					
Pembimbing						
3	Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada bawahan.					
4	Arahan dan bimbingan dari atasan dapat mempermudah bawahan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.					
Afiliatif/Menggabungkan						
5	Pimpinan berusaha untuk mencari alternatif penyelesaian jika dikantor terjadi kondisi ketidak harmonisan diantara para pegawai.					
6	Pimpinan membuat peraturan yang dapat mengendalikan keamanan dan kenyamanan pegawai.					
Demokratis						
7	Pimpinan memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat.					
8	Pimpinan sepenuhnya mendengarkan pendapat dari bawahannya.					
Komunikatif						
9	Pimpinan selalu mengkomunikasikan gagasan/ide dengan pegawai dalam usaha menjalankan tugas dengan baik.					

10	Dalam memecahkan masalah pimpinan selalu mengikutsertakan pegawai mencari alternatif untuk mencari kesempatan dari masalah tersebut.					
----	--	--	--	--	--	--

VARIABEL PENGEMBANGAN KARIR (X2)

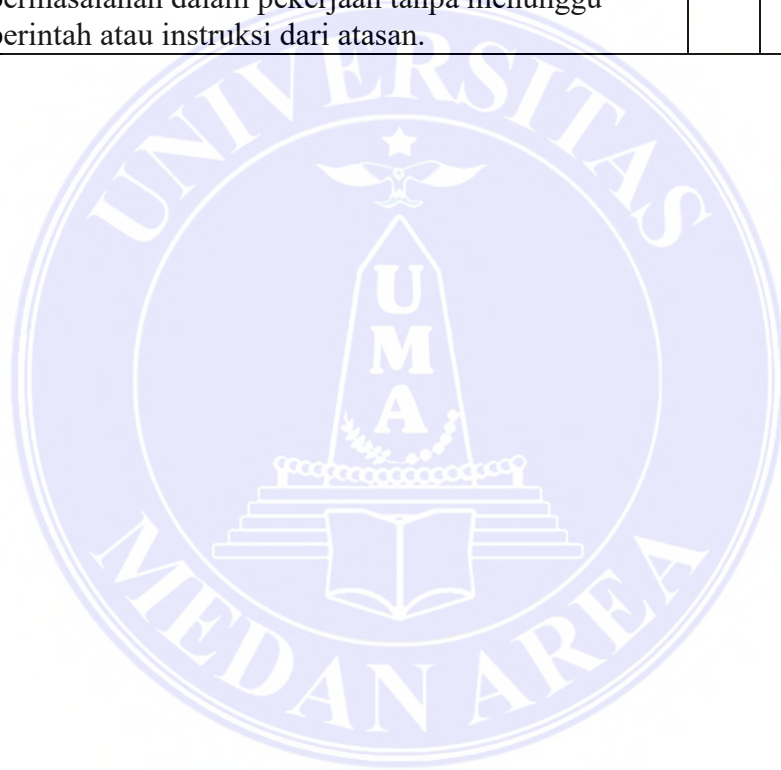
No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Prestasi Kerja						
1	Pegawai mendapat promosi jabatan karena prestasi kerja yang baik.					
2	Dengan prestasi kerja pegawai dapat diusulkan oleh atasan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.					
Exposure						
3	Hubungan kerja antara pihak perusahaan dengan pegawai sangat terjalin dengan baik.					
4	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik.					
Kesempatan Organisasi						
5	Pegawai mendapat kesempatan lebih luas dan kepercayaan untuk bisa mengembangkan karir					
6	Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karir atau untuk dipromosikan.					
Mentor dan Sponsor						
7	Mentor dan sponsor mempunyai peran aktif bagi					

	pegawai dalam proses pengembangan karir.					
8	Perusahaan selalu memberikan arahan-arahan mengenai jenjang jabatan yang ada di perusahaan.					
Dukungan Manajemen						
9	Peran manajemen sangat aktif dalam pengembangan karir pegawai.					
10	Para atasan selalu memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan karir pegawai.					

VARIABEL KINERJA (Y)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Hasil kerja pegawai tersebut mampu memenuhi standar kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.					
2	Saat bekerja saya selalu meminimalisir terjadinya kesalahan dalam pekerjaan.					
Kuantitas						
3	Tingkat kuantitas kerja yang pegawai atau bawahan hasilkan telah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.					
4	Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi apa yang telah ditargetkan.					
Tanggung Jawab						
5	Saya memahami dan melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab.					
6	Saya dapat mempertanggung jawabkan setiap pekerjaan yang saya kerjakan					
Kerja Sama						

7	Saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan rekan kerja saya.					
8	Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.					
Inisiatif						
9	Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja.					
10	Saya dapat mengambil inisiatif dalam mengatasi permasalahan dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah atau instruksi dari atasan.					



Lampiran 2.

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL BEBAS X1
(KEPEMIMPINAN)**

No Res	Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X1)										Total Skor
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
8	5	5	4	2	2	5	5	4	2	2	36
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
12	5	5	4	4	3	5	5	4	4	3	42
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	44
15	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	44
16	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
17	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
18	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
21	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
22	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	46
23	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	44
24	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
25	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
28	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
29	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
30	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
31	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
32	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
33	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	44
34	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	44

35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
37	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
38	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
39	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	36
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
42	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
43	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
44	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
45	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	44
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
53	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
54	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	44
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
58	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
60	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
62	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
63	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
64	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	44
65	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL BEBAS X2
(PENGEMBANGAN KARIR)**

No Re s	Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir (X2)										Total Skor
	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	X2.1 0	
1	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	40

2	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	36
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
8	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	34
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	4	4	2	1	5	4	4	2	1	32
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	5	5	5	2	4	5	5	5	2	4	42
15	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	40
16	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	36
17	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
18	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	42
19	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
20	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
21	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
22	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	40
23	5	5	4	4	3	5	5	4	4	3	42
24	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	40
28	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
29	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
30	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
31	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	40
32	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
33	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	40
34	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
35	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	40
36	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	42
37	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	42
38	4	4	5	5	3	4	4	5	5	3	42
39	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	44
40	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	44
41	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	42
42	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46

43	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	40
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	42
46	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46
47	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	40
48	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	40
49	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
50	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	40
51	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
52	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
53	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
54	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	36
55	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
58	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	34
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
60	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
62	5	4	4	2	1	5	4	4	2	1	32
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
64	5	5	5	2	4	5	5	5	2	4	42
65	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	40

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL TERIKATY
(KINERJA)**

No Res	Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)										Total Skor
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	42
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42

11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
13	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
14	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
15	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
16	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
19	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
20	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
21	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
22	5	5	3	4	4	5	5	3	4	4	42
23	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
24	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
25	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	44
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
28	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
29	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
30	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
31	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
32	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
33	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
34	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
35	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	44
36	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46
37	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	44
38	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
39	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
40	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
41	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44
42	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
43	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46
44	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46
45	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	44
46	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	44
47	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	44
48	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	44
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

52	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
53	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
58	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	42
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
60	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
62	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
63	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
64	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
65	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46

Lampiran 3

UJI VALIDITAS

Tabel 4.7
Estimasi Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{stabel}	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	P1	0,747	0,514	Valid
	P2	0,856	0,514	Valid
	P3	0,747	0,514	Valid
	P4	0,781	0,514	Valid
	P5	0,659	0,514	Valid
	P6	0,792	0,514	Valid
	P7	0,888	0,514	Valid
	P8	0,721	0,514	Valid
	P9	0,638	0,514	Valid
	P10	0,701	0,514	Valid
Pengembangan Karir (X2)	P11	0,768	0,514	Valid
	P12	0,862	0,514	Valid
	P13	0,862	0,514	Valid
	P14	0,796	0,514	Valid
	P15	0,728	0,514	Valid
	P16	0,784	0,514	Valid
	P17	0,906	0,514	Valid
	P18	0,671	0,514	Valid
	P19	0,673	0,514	Valid
	P20	0,777	0,514	Valid
Kinerja (Y)	P21	0,767	0,514	Valid
	P22	0,860	0,514	Valid
	P23	0,712	0,514	Valid
	P24	0,689	0,514	Valid
	P25	0,738	0,514	Valid
	P26	0,782	0,514	Valid
	P27	0,904	0,514	Valid
	P28	0,657	0,514	Valid
	P29	0,655	0,514	Valid
	P30	0,560	0,514	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

HASIL UJI RELIABILITAS

KEPEMIMPINAN (X1)

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
,913	10

PENGEMBANGAN KARIR (X2)

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
,918	10

KINERJA (Y)

Case Processing Summary

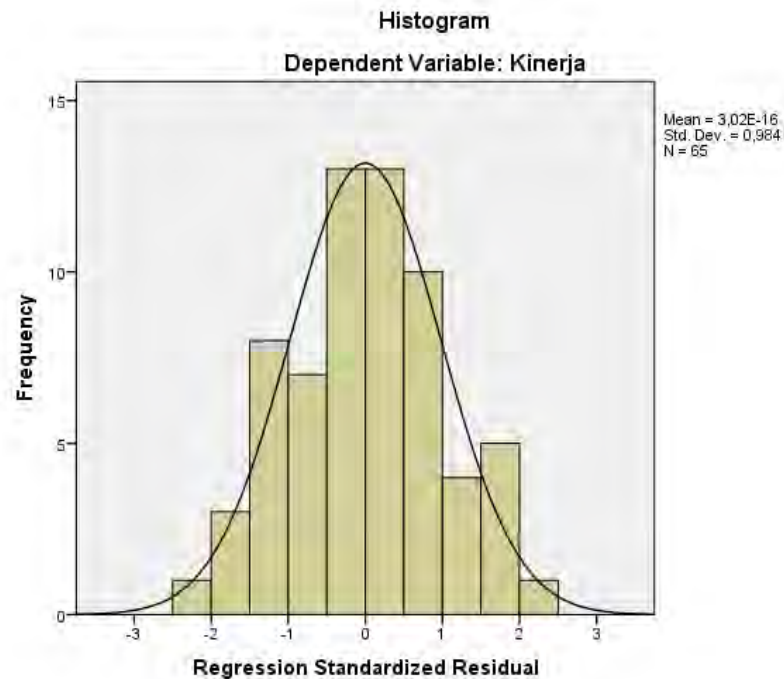
		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

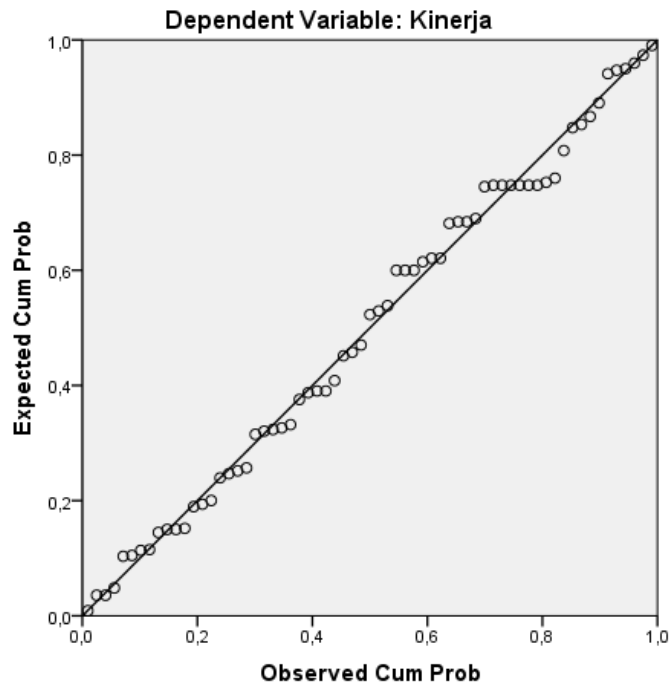
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,883	10

HASIL UJI ASUMSI KLASIK



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

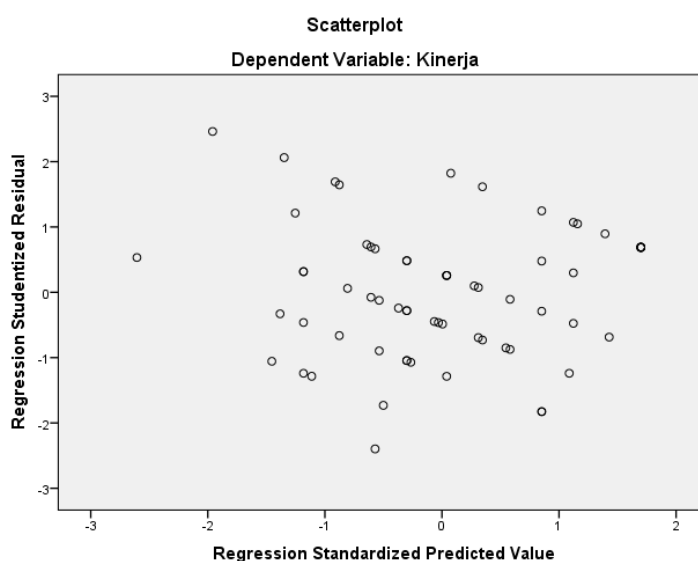
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,59738752
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,067
	Negative	-,063
Test Statistic		,067
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22,976	4,354		5,277	,000		
	Kepemimpinan	,268	,099	,313	2,695	,009	,820	1,219
	Pengembangan Karir	,237	,079	,349	3,007	,004	,820	1,219

a. Dependent Variable: Kinerja



UJI HIPOTESIS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196,783	2	98,391	14,128	,000 ^b
	Residual	431,771	62	6,964		
	Total	628,554	64			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kepemimpinan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,976	4,354		5,277	,000
	Kepemimpinan	,268	,099	,313	2,695	,009
	Pengembangan Karir	,237	,079	,349	3,007	,004

a. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,560 ^a	,313	,291	2,63895

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

FREQUENCY

Kepemimpinan

Kepemimpinan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	21	32,3	32,3	32,3
	5,00	44	67,7	67,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Kepemimpinan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	20	30,8	30,8	30,8

5,00	45	69,2	69,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Kepemimpinan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	4,6	4,6	4,6
	4,00	25	38,5	38,5	43,1
	5,00	37	56,9	56,9	100,0
Total		65	100,0	100,0	

Kepemimpinan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,1	3,1	3,1
	4,00	30	46,2	46,2	49,2
	5,00	33	50,8	50,8	100,0
Total		65	100,0	100,0	

Kepemimpinan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,5	1,5	1,5
	3,00	2	3,1	3,1	4,6
	4,00	32	49,2	49,2	53,8
	5,00	30	46,2	46,2	100,0
Total		65	100,0	100,0	

Kepemimpinan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	21	32,3	32,3	32,3
	5,00	44	67,7	67,7	100,0
Total		65	100,0	100,0	

Kepemimpinan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	20	30,8	30,8	30,8
	5,00	45	69,2	69,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Kepemimpinan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	4,6	4,6	4,6
	4,00	25	38,5	38,5	43,1
	5,00	37	56,9	56,9	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Kepemimpinan 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,1	3,1	3,1
	4,00	30	46,2	46,2	49,2
	5,00	33	50,8	50,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Kepemimpinan 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,5	1,5	1,5
	3,00	2	3,1	3,1	4,6
	4,00	32	49,2	49,2	53,8
	5,00	30	46,2	46,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Pengembangan Karir

Pengembangan karir 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	24	36,9	36,9	36,9
	5,00	41	63,1	63,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Pengembangan karir 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	30	46,2	46,2	46,2
	5,00	35	53,8	53,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Pengembangan karir 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,1	3,1	3,1
	3,00	6	9,2	9,2	12,3
	4,00	35	53,8	53,8	66,2
	5,00	22	33,8	33,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Pengembangan karir 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	7	10,8	10,8	10,8
	3,00	17	26,2	26,2	36,9
	4,00	27	41,5	41,5	78,5
	5,00	14	21,5	21,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Pengembangan karir 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	3,1	3,1	3,1
	3,00	3	4,6	4,6	7,7
	4,00	39	60,0	60,0	67,7
	5,00	21	32,3	32,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Pengembangan karir 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	24	36,9	36,9	36,9
	5,00	41	63,1	63,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Pengembangan karir 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	30	46,2	46,2	46,2
	5,00	35	53,8	53,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Pengembangan karir 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,1	3,1	3,1
	3,00	6	9,2	9,2	12,3
	4,00	35	53,8	53,8	66,2
	5,00	22	33,8	33,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Pengembangan karir 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	7	10,8	10,8	10,8
	3,00	17	26,2	26,2	36,9
	4,00	27	41,5	41,5	78,5
	5,00	14	21,5	21,5	100,0
Total		65	100,0	100,0	

Pengembangan karir 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	3,1	3,1	3,1
	3,00	3	4,6	4,6	7,7
	4,00	39	60,0	60,0	67,7
	5,00	21	32,3	32,3	100,0
Total		65	100,0	100,0	

Kinerja

Kinerja 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	21	32,3	32,3	32,3
	5,00	44	67,7	67,7	100,0
Total		65	100,0	100,0	

Kinerja 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	19	29,2	29,2	29,2
	5,00	46	70,8	70,8	100,0
Total		65	100,0	100,0	

Kinerja 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	6,2	6,2	6,2
	4,00	40	61,5	61,5	67,7
	5,00	21	32,3	32,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Kinerja 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	27	41,5	41,5	41,5
	5,00	38	58,5	58,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Kinerja 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	3,1	3,1	3,1
	4,00	35	53,8	53,8	56,9
	5,00	28	43,1	43,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Kinerja 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	21	32,3	32,3	32,3
	5,00	44	67,7	67,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Kinerja 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	19	29,2	29,2	29,2
	5,00	46	70,8	70,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Kinerja 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	6,2	6,2	6,2
	4,00	40	61,5	61,5	67,7
	5,00	21	32,3	32,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Kinerja 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	27	41,5	41,5	41,5
	5,00	38	58,5	58,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Kinerja 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	3,1	3,1	3,1
	4,00	35	53,8	53,8	56,9
	5,00	28	43,1	43,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Tabel r untuk df = 1 - 50

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	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
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	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	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
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

**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
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83

65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127	
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595	
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089	
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607	
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148	
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710	
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291	
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891	
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508	
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141	
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789	
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451	
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127	
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815	
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515	
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226	
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948	
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680	

59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526



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. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226331
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomiLuma.ac.id email fakultas :ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 1184 / FEB.1 / 01.10 / VI / 2020
Lamp. : -
Perihal : Izin Research / Survey

24 Juni 2020

Kepada,
Yth. Pimpinan

Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan
Di Tempat

Dengan hormat,

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

Nama : Ade Yulia
N P M : 168320083
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota 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.

Dekan,



Insan Effendi, M.Si

Tembusan :

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



PEMERINTAH KOTA MEDAN DINAS PEKERJAAN UMUM

Jl. Pinang Baris No. 114 Telp/Fax. (061) 8451766 MEDAN
e-mail : pekerjaanumum@pemekmedan.go.id

Medan, 26 Agustus 2020

Kepada Yth :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area
Di -

Tempat

Nomor : 070 / 4261
Lampiran : -
Perihal : Mahasiswa Yang Telah Selesai
Melakukan Penelitian

Dengan hormat,

1. Sehubungan dengan surat dari Badan Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Kota Medan Nomor: 070/704/Balitbang/2020 tanggal 03 Juli 2020, Perihal Surat Rekomendasi Penelitian;
2. Dengan ini kami sampaikan bahwa nama mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area seperti yang tertera di bawah ini :

Nama	: Ade Yulia
NPM	: 168320083
Departemen	: Manajemen
Judul	: Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan

telah selesai melakukan Penelitian terkait dengan judul diatas pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

3. Demikian kami sampaikan, atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

An. KEPALA DINAS PEKERJAAN UMUM



MARDJAN HABIBI GULTOM, ST
PENATA TINGKAT I
NIP. 19800809 200604 1 009

Tembusan:

1. Walikota Medan (sebagai laporan);
2. Yang bersangkutan;
3. Peringgal.

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