

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
CAMAT MEDAN PERJUANGAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Mengikuti Sidang Meja Hijau

Di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

DIAJUKAN OLEH :

NAMA MAHASISWA : AYU KHAIRUNNISA
NPM : 71180312151
PROGRAM PENDIDIKAN : STRATA SATU (S1)
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM



UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI

MEDAN

2022

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**JUDUL: PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT MEDAN
PERJUANGAN**

DIAJUKAN OLEH :

**NAMA MAHASISWA : AYU KHAIRUNNISA
NPM : 71180312151
PROGRAM PENDIDIKAN : STRATA SATU (S1)
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM**

DISETUJUI OLEH :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Supriadi,SE.,M.M.,M.Si

Julkarnain.,S.Ag.,S.E.,M.M

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Supriadi, S.E., M.M M.Si.

TANGGAL SIDANG :

**UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI
MEDAN
2022**

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa, karena kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Perjuangan)”**. Penelitian ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Jurusan Manajemen di Universitas Islam Sumatera Utara (UISU) Medan. Selama penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Maka, dalam kesempatan ini pula penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Terima kasih yang tak terhingga saya ucapkan kepada kedua orang tua saya (Ahyar Suwito&Hamda) yang telah memberikan dukungan doa, materi dan semangat yang tak pernah ada hentinya selama perkuliahan sampai pada penyelesaian studi penulis.
2. Bapak Dr. H. Yanhar Jamaluddin, MAP, selaku Rektor Universitas Islam Sumatera Utara (UISU) Medan.
3. Ibu Dr. Hj. Safrida, SE.,MSi., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara (UISU) Medan.
4. Bapak Supriadi, SE.,MM.,MSi., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara (UISU) Medan, Sekaligus sebagai anggota komisi pembimbing 1 yang telah banyak membantu penulis dalam penelitian ini.

5. Bapak Julkarnain,S.Ag.,S.E.,M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing serta mengarahkan penulis dalam penyelesaian proposal skripsi ini.
6. Bapak Camat Medan Perjuangan Zul Ahyudi Solin,AP.,M.Si.
7. Bapak dan Ibu Dosen, serta pegawai di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara (UISU) Medan.
8. Saya juga mengucapkan terima kasih kepada keluarga besar saya yang tidak bias saya sebutkan satu persatu namanya, atas dukungan, doa dan semangat yang telah diberikan.
9. Kepada embak saya Ika Sugihartina S.Kom dan adik saya Agung Ghuldi Terimakasih atas support kalian.
10. Dan saya juga mengucapkan terimakasih atas bantuan dan support dalam menyelesaikan skripsi ini kepada teman teman saya Andana Diantoro,Andini Diantoro,Cindy Asty Nirwana,Gustina Pohan,kak Siti Munyati dan teman teman lainnya .

Dalam penyusunan penelitian ini, penulis mengalami kesulitan dan penulis menyadari dalam penulisan penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan semua pihak yang berkepentingan.

Medan, Juni 2022

Penulis

Ayu Khairunnisa

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah dan Rumusan Masalah	5
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. LANDASAN TEORI	8
2.1 Uraian Teoritis	8
2.1.1.1 Kinerja	8
2.1.1.2 Model perencanaan kinerja	9
2.1.1.3 faktor yang mempengaruhi kinerja	9
2.1.1.4 Penilaian kinerja	10
2.1.1.5 Indikator kinerja	11
2.2 Pengembangan Karir	13
2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir	13
2.1.2.2 Tujuan Pengembangan Karir	14
2.1.2.3 Manfaat Pengembangan Karir	15
2.1.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	16
2.1.2.5 Konsep Dasar Perencanaan rir	17
2.1.2.5 Indikator Perencanaan Karir	18
2.1.3 Kompetensi	19

2.1.3.1	Pengertian Kompetensi	19
2.1.3.2	Karakteristik Kompetensi	21
2.1.3.3	Manfaat Penggunaan Kompetensi	22
2.1.3.4	Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	24
2.4	Penelitian Terdahulu	26
2.5	Kerangka Konseptual	28
2.6	Hipotesis	29
BAB 3.	METODE PENELITIAN.....	30
3.1	Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian	30
3.1.1	Lokasi Penelitian	30
3.1.2	Objek Penelitian	30
3.1.3	Waktu Penelitian	30
3.2	Populasi dan Sampel	31
3.2.1	Populasi	31
3.2.2	Sampel	31
3.3	Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel	31
3.3.1	Defenisi Operasional Variabl	31
3.3.2	Pengukuran Variabel dan Skala Variabel	32
3.4	Teknik Pengumpulan Data	34
3.5	Teknik Analisis Data.....	34
3.5.1	Metode Analisa Deskriptif Kuantitatif	34
3.5.2	Analisis Regresi Breganda	35
3.5.2	Alat Analisis	35
3.5.3	Uji Validitas	35
3.5.4	Uji Reliabilitas	36
3.5.5.	Uji Hipotesis	37
BAB 4.	GAMBARAN UMUM KANTOR CAMAT MEDAN PERJUANGAN KOTA MEDAN.....	38
4.1	Sejarah Kantor Camat Medan Perjuangan	38

4.1.1	Visi dan Misi Kantor Camat Medan Perjuangan	39
4.2	Struktur Organisasi Kantor Camat Medan Perjuangan.....	41
4.3	Tugas dan Fungsi Kantor Camat Medan Perjuangan	44
4.4	Uraian Tugas dan Fungsi	45
BAB 5.	ANALISIS DAN EVALUASI	54
5.1	Analisis Data.....	54
5.1.1	Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
5.1.2	Pernyataan Responden Berdasarkan Pendidikan	55
5.1.2.1	Pernyataan Responden Atas Pengembangan karir(X1)... 55	
5.1.2.2	Pernyataan Responden Atas Kompetensi (X ₂)	56
5.1.2.3	Pernyataan Responden Atas Kinerja(Y).....	57
5.1.3	Pengujian Validitas Dan Reliabilitas	57
5.1.3.1	Uji Validitas	57
5.1.3.2	Uji Reliabilitas	59
5.1.4	Uji Asumsi Klasik	60
5.1.4.1	Uji Normalitas	60
5.1.4.2	Uji Multikolinearitas	61
5.1.4.3	Uji Heteroskedasitas	62
5.1.4.4	Uji Autokorelasi.....	63
5.1.4.5	Uji Hipotesis	64
5.1.4.6	Analisis Regresi Berganda	65
5.1.4.7	Uji t (Parsial)	66
5.1.4.8	Uji F (Simultan)	68
5.1.5	Pembahasan.....	69
5.5.1	Pengaruh Pengembangan Karir (x1)terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Perjuangan	69
5.5.2	Pengaruh Kompetensi (x2) terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Perjuangan	70

5.5.3 Pengaruh Pengembangan Karir(x1)dan Kompetensi(x2)terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Perjuangan	71
BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN	73
6.1 Kesimpulan	73
6.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Jadwal Dan Waktu Penelitian	30
Tabel 3.2 Defenisi Operasional vaeiabel	32
Tabel 3.3 Skala Variabel	33
Tabel 4.1 Tujuan dan sistem Kecamatan Medan Perjuangan	39
Tabel 4.2 Daftar pejabat Kecamatan Medan Perjuangan	42
Tabel 5.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis kelamin	55
Tabel 5.2 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Tabel 5.3 Permyataan Responden Atas Pengembangan Karir (X_1)	55
Tabel 5.4 Pernyataan Responden Atas Kompetensi (X_2)	56
Tabel 5.5 Pernyataan Responden Atas Kinerja (Y)	57
Tabel 5.6 Hasil Uji validitas	58
Tabel 5.7 Interprestasi Nilai Reliabilitas Instrumen	59
Tabel 5.8 Uji Reliabilitas X dan Y	59
Tabel 5.9 Uji Multikolinearitas	62
Tabel 5.10 Uji Durbin Watson	64
Tabel 5.11 Regresi Linier Ganda	65
Tabel 5.12 Uji Parsial (t)	67
Tabel 5.13 Uji Simultan (F)	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	29
Gambar 2.2 Logo Kecamatan Medan Perjuangan	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	43
Gambar 4.2 Uraian tugas dan fungsi.....	45
Gambar 5.2 Uji Normalitas Data-P Plot Test	60
Gambar 5.3 Hasil Pengujian Histogram	61
Gambar 5.4 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	63

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Brahmasari, Ida A., dan Suprayetno, Agus. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, VOL.10, NO. 2, SEPTEMBER 2008: 124-135.
- Fahmi, I. 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Edisi Pertama. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2013). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gambar Empat Gaya Dasar Kepemimpinan. Diakses pada 6 Juni 2014 dari <https://syunutrihantoyo.wordpress.com/2014/06/06/power-dalamkepemimpinan-3/>
- Gambar Manajerial Grid. Diakses pada 11 November 2014 dari <https://andrewaprianto.wordpress.com/2014/11/11/perubahandanperkembangan-organisas/>
- Gambar Model Gaya Kepemimpinan Kontinum. Diakses pada 15 September 2013 dari <https://blog.ub.ac.id/dewiinspirasi/kepemimpinan-kontinum/>
- Gambar Skema Tiga Dimensi Kepemimpinan Reddin. Diakses pada 28 April 2014 dari <http://www.ensiklopediapramuka.com/2014/04/kepemimpinankepemimpinan-efektif-teori.html>
- Fahmi, I. 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Edisi Pertama. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Harlie. M. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Vol.11, No.2, Oktober 2012

(<http://journal.stieikayutangi-bjm.ac.id>, diakses 27 Desember 2017).

M. Harlie (2010). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong.

Mangkunegara P. R. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT.Remaja Rosdakarya. Bandung.

Megita, Candra. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai. Vol.4, No.1, 2014 (<http://ejournal.undiksa.ac.id> , diaskses 27 Desember 2017)

Nawawi, H. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-9. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.

Rasulong - B alance, 2011 - academia.edu,diakses 1 juni 2018.

Sunyoto, D. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. CAPS (Center For Academic publishing Service). Yogyakarta.

Sutrisno, E. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Shaputra, Angga Rahyu & Hendriani, Susi. Pengaruh Kompetensi, Komitmen, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Vol.7, No.1, Januari 2015(<http://ejournal.urni.ac.id>, diakses 27 Desember 2017).

Torang (2013) . Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan, Budaya. Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Manado. Mimbar. Vol 31 No 1: 71-80.

Umar, Akmal. “The Effect of Motivation and Career Againsts Employees’ Performance and Job Satisfaction of the Governor Office South Sulawesi Province, Indonesia”. International Journal of Management Sciences. Vol.3, No.9, 2015 hal 628-638 (<http://www.rassweb.com>, diakses 27 Desember 2017).

Universitas Muhammadiyah makassar. 2017. Pedoman Penulis Skripsi. Makassar.

Uno, H.B., and Lamatenggo, N. 2014. Teori Kinerja dan Pengukuhannya. Edisi Pertama. Cetakan kedua. Bumi Aksara. Jakarta.

Wibowo (2010). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara.

KUESIONER PENELITIAN
AYU KHAIRUNNISA
71180312151

Responden yang terhormat,
Saya mohon kesediaan anda untuk menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuesioner penelitian ini. Informasi yang anda berikan adalah sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Atas waktu dan kesediaan anda dalam mengisi kuesioner, saya mengucapkan banyak terima kasih.

I. Judul Penelitian: Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Medan Perjuangan

II. Identitas Responden:

- | | | |
|------------------------|---|-------|
| 1. Nama | : | |
| 2. Usia | : | |
| 3. Jenis Kelamin | : | |
| 4. Pendidikan Terakhir | : | |
| 5. Lama Bekerja | : | |
| 6. Jabatan | : | |

III. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda checklist (√) yang paling sesuai dengan pendapat saudara. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan mengenai skor penilaian :

- | | | |
|---------------------------|---|---------------|
| SANGAT SETUJU (SS) | : | diberi skor 5 |
| SETUJU (S) | : | diberi skor 4 |
| KURANG SETUJU (KS) | : | diberi skor 3 |
| TIDAK SETUJU (TS) | : | diberi skor 2 |
| SANGAT TIDAK SETUJU (STS) | : | diberi skor 1 |

PROGRAM STUDI MANAJEMAN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA
UTARA

KUESIONER PENELITIAN
AYU KHAIRUNNISA
71180312151

VARIABEL PENGEMBANGAN KARIR (X1)

No.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Dengan jenjang pendidikan yang saya miliki akan mudah dalam mengembangkan karier di Kantor Camat Medan Perjuangan					
2.	Saya memiliki kepuasan teori sesuai dengan bidang ilmu dan pekerjaan saya.					
3.	Dengan adanya pelatihan saya mendapat keahlian tertentu yang dapat membantu dalam bekerja.					
4.	Saya memiliki penguasaan pengetahuan yang sangat baik.					
5.	Saya merasa memiliki keterampilan yang dapat menunjang karier saya dalam bekerja.					

VARIABEL KOMPETENSI (X2)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
2.	Saya bisa menyesuaikan keahlian yang saya miliki dengan jabatan/tugas yang saya jalankan.					
3.	Saya mampu mengelola pekerjaan saya dengan baik.					
4.	Saya mampu membuat perencanaan kerja dengan baik.					
5.	Saya merasa semua anggota organisasi dapat bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.					

KUESIONER PENELITIAN
AYU KHAIRUNNISA
71180312151

VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

No.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya merasa dapat memahami dengan baik semua pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
2.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan ketetapan organisasi.					
3.	Dengan sumber daya yang ada di dalam organisasi dapat membantu saya dalam bekerja.					
4.	Saya dapat melakukan penyuaian diri dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
5.	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama karyawan lainnya.					

Jawaban Responden
Variabel Pengembangan Karir (X₁)

Resp.	Kuisisioner					Total
	1	2	3	4	5	
1	2	5	5	5	4	21
2	2	5	5	5	4	21
3	2	5	5	5	4	21
4	2	5	5	5	4	21
5	2	5	5	5	4	21
6	2	5	5	5	4	21
7	2	5	5	5	4	21
8	2	5	5	5	4	21
9	2	5	5	5	4	21
10	2	5	5	5	4	21
11	4	3	5	5	4	21
12	4	3	5	4	4	20
13	4	3	5	4	4	20
14	4	3	5	4	4	20
15	4	3	5	4	4	20
16	4	3	5	4	4	20
17	4	3	4	4	4	19
18	4	3	4	4	4	19
19	4	3	4	4	4	19
20	4	3	4	4	4	19
21	2	3	4	4	4	17
22	2	3	4	5	4	18
23	2	3	4	5	4	18
24	2	3	4	5	4	18
25	2	3	4	5	4	18
26	2	3	4	5	4	18
27	2	3	4	5	4	18
28	2	4	4	5	4	19
29	2	4	4	5	4	19
30	2	4	5	4	5	20
31	5	4	5	4	5	23
32	5	4	5	4	5	23

33	5	4	5	4	5	23
34	5	4	5	4	5	23
35	2	4	5	4	5	20

Jawaban Responden

Variabel Kompetensi (X₂)

Resp.	Kuisisioner					Total
	1	2	3	4	5	
1	4	3	4	4	4	19
2	4	3	4	4	4	19
3	4	3	4	4	4	19
4	4	3	4	4	4	19
5	4	3	4	4	4	19
6	4	3	4	4	4	19
7	4	3	4	4	4	19
8	4	3	4	4	4	19
9	4	3	4	4	4	19
10	4	3	5	4	4	20
11	4	3	5	4	4	20
12	4	3	5	4	4	20
13	4	3	5	4	4	20
14	4	3	5	4	4	20
15	4	3	5	4	4	20
16	4	2	5	4	4	19
17	4	2	5	4	4	19
18	3	2	5	4	4	18
19	3	2	5	4	4	18
20	3	2	4	4	4	17
21	3	2	4	4	4	17
22	3	2	4	4	4	17
23	3	2	4	4	4	17
24	3	2	4	4	4	17
25	3	2	4	4	4	17
26	3	2	4	4	4	17
27	3	2	4	4	4	17
28	3	2	4	4	5	18
29	3	2	4	5	5	19
30	3	2	4	5	5	19
31	3	2	4	5	5	19

32	3	2	4	5	5	19
33	3	2	4	5	5	19
34	3	4	4	5	5	21
35	3	4	4	5	5	21

Jawaban Responden

Variabel Kinerja (Y)

Resp.	Kuisisioner					Total
	1	2	3	4	5	
1	5	4	4	4	4	21
2	5	4	4	4	4	21
3	5	4	4	4	4	21
4	5	4	4	4	4	21
5	5	4	4	4	4	21
6	5	4	4	4	4	21
7	5	4	4	4	4	21
8	5	4	4	4	4	21
9	5	4	4	4	4	21
10	5	4	5	4	4	22
11	5	4	5	4	4	22
12	5	4	5	4	4	22
13	5	4	5	4	4	22
14	5	4	5	4	4	22
15	5	4	5	4	4	22
16	4	4	5	4	4	21
17	4	4	5	4	4	21
18	4	4	5	4	4	21
19	4	4	5	4	4	21
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	4	5	4	4	4	21
24	4	5	4	4	4	21
25	4	5	4	4	4	21
26	4	5	4	4	4	21
27	4	5	4	4	4	21
28	4	5	4	4	4	21
29	4	5	4	4	4	21
30	4	5	4	4	4	21
31	4	5	4	4	4	21

32	4	5	4	4	4	21
33	4	5	4	4	4	21
34	4	5	4	4	5	22
35	4	5	4	4	5	22

Variabel Pengembangan Karir(X1)

Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	Skor_total
item_1	Pearson Correlation	1	-.393*	.199	-.763**	.427*	.445**
	Sig. (2-tailed)		.019	.252	.000	.010	.007
	N	35	35	35	35	35	35
item_2	Pearson Correlation	-.393*	1	.581**	.456**	.106	.606**
	Sig. (2-tailed)	.019		.000	.006	.543	.000
	N	35	35	35	35	35	35
item_3	Pearson Correlation	.199	.581**	1	-.112	.350*	.821**
	Sig. (2-tailed)	.252	.000		.522	.039	.000
	N	35	35	35	35	35	35
item_4	Pearson Correlation	-.763**	.456**	-.112	1	-.496**	.516
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.522		.002	.391
	N	35	35	35	35	35	35
item_5	Pearson Correlation	.427*	.106	.350*	-.496**	1	.564**
	Sig. (2-tailed)	.010	.543	.039	.002		.000
	N	35	35	35	35	35	35
Skor_total	Pearson Correlation	.445**	.606**	.821**	.516	.564**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.391	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

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

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

Variabel Kompetensi (X2)

Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	Skor_total
item_1	Pearson Correlation	1	.548**	.398*	-.486**	-.529**	.513**
	Sig. (2-tailed)		.001	.018	.003	.001	.002
	N	35	35	35	35	35	35
item_2	Pearson Correlation	.548**	1	.060	.024	-.039	.776**
	Sig. (2-tailed)	.001		.732	.892	.825	.000
	N	35	35	35	35	35	35
item_3	Pearson Correlation	.398*	.060	1	-.316	-.344*	.360*
	Sig. (2-tailed)	.018	.732		.064	.043	.034
	N	35	35	35	35	35	35
item_4	Pearson Correlation	-.486**	.024	-.316	1	.919**	.359*
	Sig. (2-tailed)	.003	.892	.064		.000	.034
	N	35	35	35	35	35	35
item_5	Pearson Correlation	-.529**	-.039	-.344*	.919**	1	.398
	Sig. (2-tailed)	.001	.825	.043	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35
Skor_total	Pearson Correlation	.513**	.776**	.360*	.359*	.398	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.034	.034	.082	
	N	35	35	35	35	35	35

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

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

Variabel Kinerja (y)

Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	Skor_total
item_1	Pearson Correlation	1	-.666**	.219	. ^b	-.213	.411*
	Sig. (2-tailed)		.000	.206	.	.219	.014
	N	35	35	35	35	35	35
item_2	Pearson Correlation	.666**	1	.486**	. ^b	.320	.353
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.	.061	.014
	N	35	35	35	35	35	35
item_3	Pearson Correlation	.219	-.486**	1	. ^b	-.156	.533**
	Sig. (2-tailed)	.206	.003		.	.372	.001
	N	35	35	35	35	35	35
item_4	Pearson Correlation	.666**	1	.486**	. ^b	.320	.616
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.	.061	.003
	N	35	35	35	35	35	35
item_5	Pearson Correlation	-.213	.320	-.156	. ^b	1	.389*
	Sig. (2-tailed)	.219	.061	.372	.		.021
	N	35	35	35	35	35	35
Skor_total	Pearson Correlation	.411*	.353	.533**	.616	.389*	1
	Sig. (2-tailed)	.014	.929	.001	.	.021	
	N	35	35	35	35	35	35

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

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

b. Cannot be computed because at least one of the variables is constant.

Variabel Pengembangan Karir

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.736	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	17.14	2.244	.311	.504
item_2	16.26	1.608	.075	.339 ^a
item_3	15.43	1.487	.668	.934 ^a
item_4	15.51	3.022	.428	.224
item_5	15.89	1.987	.365	.428 ^a

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Variabel Kompetensi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	15.26	1.020	.094	.119
item_2	16.20	.635	.375	.374 ^a
item_3	14.46	1.197	.034	.245
item_4	14.54	1.197	.013	.195
item_5	14.51	1.257	-.069	.267

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Variabel Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.882	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	16.71	.328	.482	.725 ^a
item_2	16.77	.534	.659	.042
item_3	16.86	.244	.334	1.664 ^a
item_4	17.14	.303	.000	2.007 ^a
item_5	17.09	.257	.042	2.309 ^a

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja (Y)	21.1429	.55002	35
Pengembangan Karir (X1)	20.0571	1.58936	35
Kompetensi (X2)	18.7429	1.17180	35

Correlations

		Kinerja (Y)	Pengembangan Karir (X1)	Kompetensi (X2)
Pearson Correlation	Kinerja (Y)	1.000	.360	.789
	Pengembangan Karir (X1)	.360	1.000	.687
	Kompetensi (X2)	.789	.687	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja (Y)	.	.017	.000
	Pengembangan Karir (X1)	.017	.	.000
	Kompetensi (X2)	.000	.000	.
N	Kinerja (Y)	35	35	35
	Pengembangan Karir (X1)	35	35	35
	Kompetensi (X2)	35	35	35

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi (X2), Pengembangan Karir (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.043	2	3.521	34.748	.000 ^b
	Residual	3.243	32	.101		
	Total	10.286	34			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	14.511	.883				16.426
Pengembangan Karir (X1)	.119	.047	.344	2.518	.017	.528	1.895
Kompetensi (X2)	.481	.064	1.025	7.504	.000	.528	1.895

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

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

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Pengembangan Karir (X1)	Kompetensi (X2)
1	1	2.996	1.000	.00	.00	.00
	2	.003	31.344	.67	.47	.00
	3	.001	47.547	.33	.53	1.00

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.827 ^a	.685	.665	.31834	.855

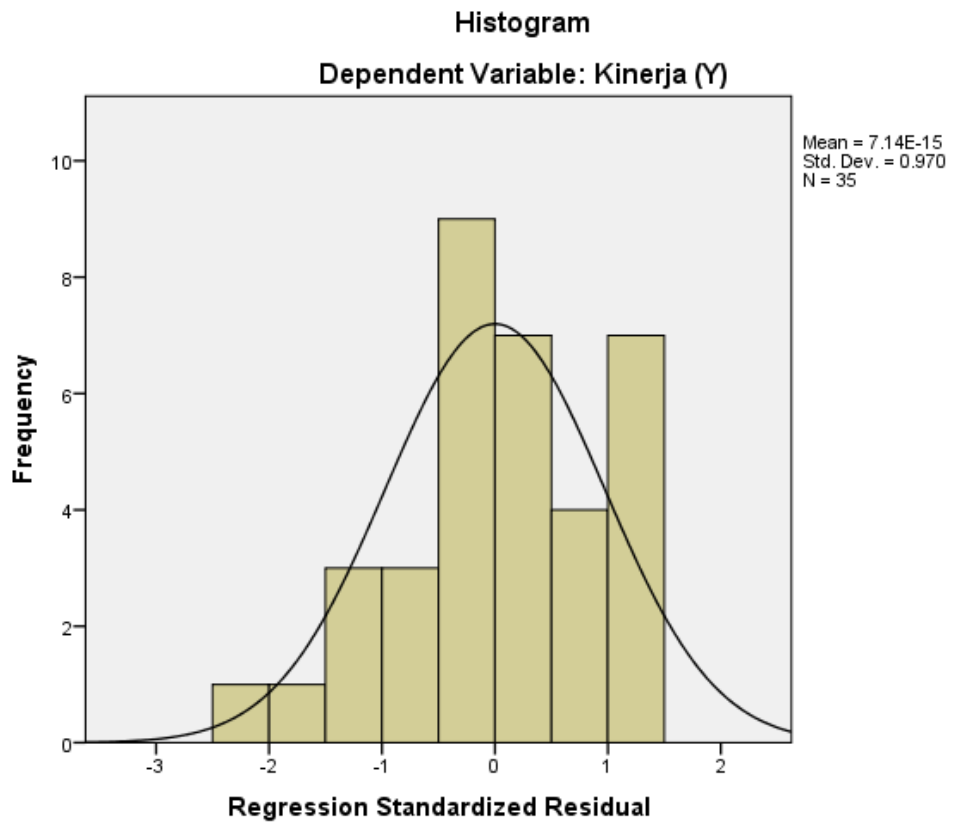
a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Pengembangan Karir (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

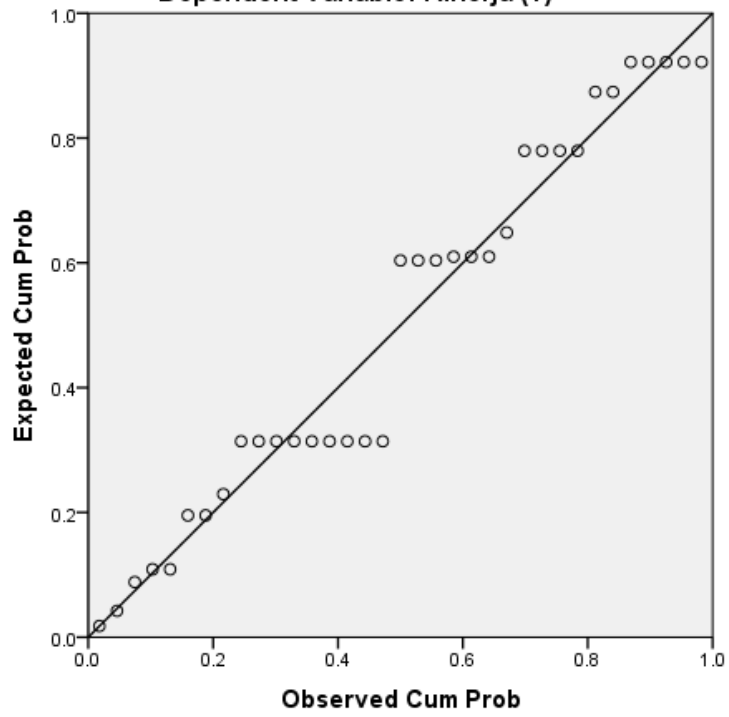
Residuals Statistics^a

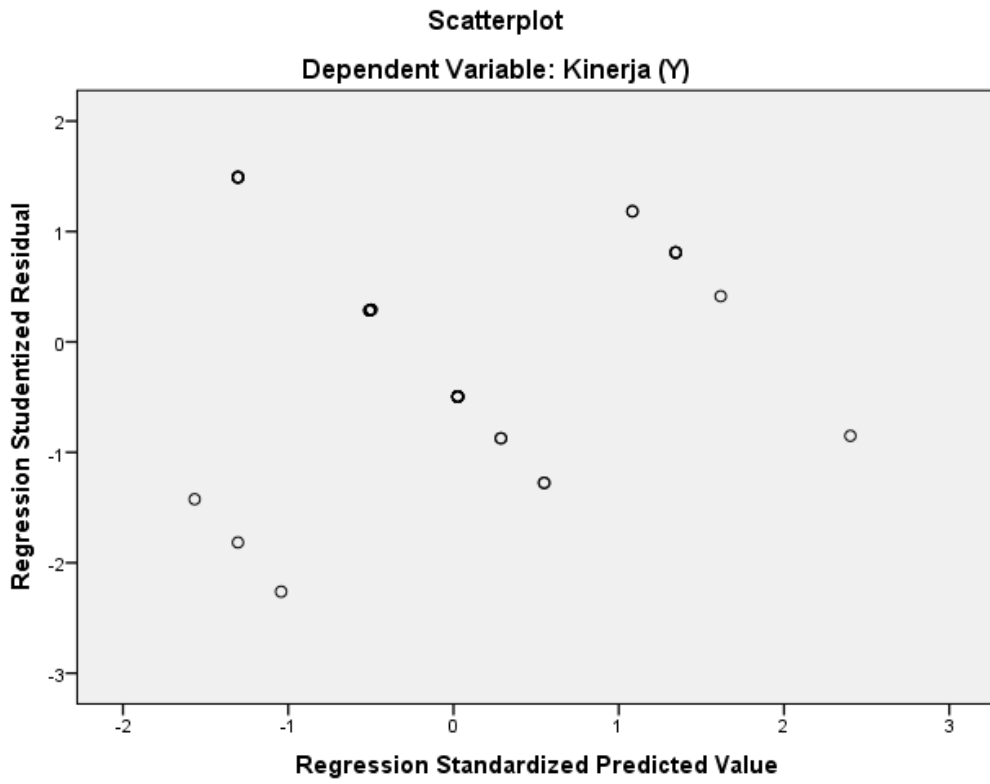
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	20.4300	22.2359	21.1429	.45513	35
Std. Predicted Value	-1.566	2.402	.000	1.000	35
Standard Error of Predicted Value	.057	.156	.089	.027	35
Adjusted Predicted Value	20.4782	22.3107	21.1409	.45877	35
Residual	-.66814	.45093	.00000	.30884	35
Std. Residual	-2.099	1.416	.000	.970	35
Stud. Residual	-2.262	1.491	.003	1.020	35
Deleted Residual	-.77593	.49979	.00192	.34166	35
Stud. Deleted Residual	-2.429	1.522	.000	1.042	35
Mahal. Distance	.114	7.213	1.943	1.818	35
Cook's Distance	.001	.275	.036	.053	35
Centered Leverage Value	.003	.212	.057	.053	35

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja (Y)





DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Ayu Khairunnisa
Tempat, Tanggal Lahir : Medan,04 Oktober 2000
Alamat : Jl.Marelan Raya T.600,Gg Lurah
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Nama Ayah : Ahyar Suwito
Nama Ibu : Hamda
Nama Saudara Kandung : Ika Sugi Hartina,S.Kom dan Agung Ghuldi

Riwayat Pendidikan

Tahun 2012 Lulus SDN 067248 Medan Marelan

Tahun 2015 Lulus SMP Bina Satria Medan Marelan

Tahun 2018 Lulus SMK Bina Satria Medan Marelan

Tahun 2018 Terdaftar sebagai Mahasiswa di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

Demikian daftar Riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan dengan sebaiknya.