

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERKEBUNAN PEMERINTAH
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Mengikuti Sidang Meja Hijau Di
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara**

DIAJUKAN OLEH :

NAMA MAHASISWA	: NURISKA
NPM	: 71190312017
PROGRAM PENDIDIKAN	: STRATA SATU (S1)
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN
KONSENTRASI	: MSDM



**UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**JUDUL : PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERKEBUNAN
PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA**

DIAJUKAN OLEH :

**NAMA MAHASISWA : NURISKA
NPM : 71190312017
PROGRAM PENDIDIKAN : STRATA SATU (S1)
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM**

DISETUJUI OLEH

Pembimbing I

Pembimbing II

(Dr. H. Nur M Ridha Tarigan. S.E., MM)

(Ilham Sonata, S.E.,MM)

Ketua Program Studi

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

TANGGAL SEMINAR PROPOSAL :

**UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN
2023**

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrahim

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang mana telah memberikan nikmat berupa kesehatan, keselamatan, kesempatan, dan kekuatan kepada penulis sehingga atas izinnya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penelitian ini merupakan tugas akhir guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara (UISU) Medan. Adapun judul penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah “ **Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perkebunan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara**”.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak dukungan dan masukan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang terkait dibawah ini :

1. Bapak Dr. H. Yanhar Jamaluddin, M.A.P., selaku Rektor Universitas Islam Sumatera Utara.
2. Ibu Dr. Hj. Safrida, S.E, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Supriadi, S.E.,M.M.,M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.

4. Bapak Dr. H. Nur M Ridha Tarigan, S.E.,M.M., selaku Dosen pembimbing I yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Ilham Sonata, S.E.,M.M., selaku Dosen pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu dosen, beserta staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara untuk segala jasa dan ilmu yang telah diberikan kepada penulis selama masa perkuliahan.
7. Pimpinan dan seluruh staff pegawai Dinas Perkebunan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang telah memberikan izin dan membantu penulis dalam penelitian ini, terkhusus Bapak Edi Bruto yang telah membantu untuk memberikan informasi kepada penulis.
8. Teristimewa kepada Ibunda tercinta Ratnawati Br Sinaga selaku orang tua dari penulis yang tiada henti-hentinya selalu memberikan doa, dukungan, materi , dan semangat yang tak pernah ada putusnya selama proses perkuliahan sampai pada penyelesaian studi penulis, juga untuk Abang dan adik-adik dari penulis Muhammad Rizky, Sri Maula Rizka Rizki Ibrahim , terima kasih untuk selalu memberikan doa, dukungan dan semangat kepada penulis.
9. Untuk Mei Linda Sari, Lela Puspita, Sari Kartika, Khairun Nisa, Tia Widari, Octaviani Harahap dan untuk seluruh teman-teman yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya, yang selalu memberikan dukungan

semangat dan selalu menghibur penulis di waktu lelah dan jenuh dalam menyelesaikan skripsi ini.

10. Dan pihak-pihak lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu namanya yang tak henti-hentinya memberikan semangat, tenaga, waktu, dan doa kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan baik dari substansi maupun teknik penulisannya, dikarenakan ketidak sengajaan dan keterbatasan kemampuan dari penulis. Oleh karena itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun dari semua pihak yang telah membaca skripsi ini. sehingga dengan begitu mudah-mudahan skripsi ini dapat berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan serta bisa menjadi acuan yang baik dan berkualitas. Atas perhatian dan bantuan dari semua pihak, penulis ucapkan terima kasih. semoga Allah SWT membalas kebaikan dan memberikan rahmat-Nya kepada kita semua amin ya rabbal alamin.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Medan, Maret 2023
Penulis

NURISKA

DAFTAR ISI

ABSTRAK

ABSTRACT

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI iv

DAFTAR TABEL x

DAFTAR GAMBAR..... xii

BAB I PENDAHULUAN..... 1

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Identifikasi Masalah..... 11

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah 12

1.3.1 Batasan Masalah 12

1.3.2 Rumusan Masalah..... 12

1.4 Tujuan Penelitian 13

1.5 Manfaat Penelitian 13

BAB II LANDASAN TEORITIS..... 15

2.1 Uraian Teoritis 15

2.1.1 Kinerja 15

2.1.1.1 Pengertian kinerja..... 15

2.1.1.2 Proses penilaian kinerja..... 16

2.1.1.3	Pengukuran penilaian kinerja.....	18
2.1.1.4	Manfaat penilaian kinerja.....	18
2.1.1.5	Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja	20
2.1.1.6	Indikator kinerja.....	20
2.1.2	Kompetensi	21
2.1.2.1	Pengertian kompetensi	21
2.1.2.2	Karakteristik kompetensi	23
2.1.2.3	Jenis-jenis kompetensi	24
2.1.2.4	Manfaat kompetensi.....	26
2.1.2.5	Faktor – faktor yang mempengaruhi kompetensi ...	28
2.1.2.6	Indikator kompetensi.....	32
2.1.2.7	Hubungan kompetensi dengan kinerja.....	33
2.1.3	Kepuasan Kerja.....	34
2.1.3.1	Pengertian kepuasan kerja	34
2.1.3.2	Teori-teori kepuasan kerja.....	35
2.1.3.3	Pengukuran kepuasan kerja	36
2.1.3.4	Manfaat kepuasan kerja.....	37
2.1.3.5	Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	37
2.1.3.6	Indikator kepuasan kerja	40
2.1.3.7	Hubungan Kepuasan kerja dengan kinerja.....	42

2.2	Penelitian Terdahulu	43
2.3	Kerangka Konseptual.....	47
2.3.1	Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.....	47
2.3.2	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	48
2.3.3	Pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.....	49
2.4	Hipotesis	51
BAB III METODE PENELITIAN		52
3.1	Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian	52
3.1.1	Lokasi Penelitian	52
3.1.2	Objek Penelitian	52
3.1.3	Waktu Penelitian	52
3.2	Populasi dan Sampel.....	53
3.2.1	Populasi	53
3.2.2	Sampel	54
3.3	Definisi Operasional Variabel	55
3.4	Teknik Pengumpulan Data	58
3.5.	Teknik Analisis Data	59
3.5.1	Analisis Deskriptif.....	59
3.5.2	Uji Kualitas Data	60
3.5.3	Uji Asumsi Klasik	61

3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	63
3.5.5 Uji Hipotesis.....	64
BAB IV GAMBARAN UMUM DINAS PERKEBUNAN PEMERINTAH	
PROVINSI SUMATERA UTARA	67
4.1 Sejarah Singkat Dinas Perkebunan Pemerintah Provinsi Sumatera	
Utara	67
4.1.1 Periode Tahun 1958 s/d 1963.....	67
4.1.2 Periode Tahun 1963 s/d 1968.....	67
4.1.3 Periode Tahun 1968 s/d 1977.....	68
4.1.4 Periode Tahun 1977 s/d 1993.....	69
4.1.5 Periode Tahun 1993 s/d 1996.....	69
4.1.6 Periode Tahun 1996 s/d 2001.....	70
4.1.7 Periode Tahun 2001 s/d 2008.....	71
4.1.8 Periode Tahun 2008 s/d Sekarang.....	71
4.2 Visi dan Misi.....	73
4.2.1 Visi.....	73
4.2.2 Misi	73
4.3 Tugas Pokok dan Fungsi.....	73
4.3.1 Tugas.....	73
4.3.2 Fungsi.....	73

4.3 Struktur Organisasi	76
4.4 Upaya-Upaya Dalam Meningkatkan Kompetensi Di Dinas Perkebunan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	77
4.5 Upaya-Upaya Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Di Dinas Perkebunan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	80
BAB V ANALISIS DATA DAN EVALUASI.....	83
5.1 Analisis Data.....	83
5.1.1 Identitas Responden.....	83
5.1.2 Pernyataan Responden.....	85
5.1.2.1 Pernyataan Responden Atas Variabel Kompetensi (X ₁)	85
5.1.2.2 Pernyataan Responden Atas Variabel Kepuasan Kerja (X ₂)	86
5.1.2.3 Pernyataan Responden Atas Variabel Kinerja (Y).....	88
5.1.3 Pengujian Validitas dan Realibilitas	89
5.1.3.1 Uji Validitas	90
5.1.3.2 Uji Realibilitas.....	91
5.1.4 Uji Asumsi Klasik.....	92
5.1.4.1 Uji Normalitas	92
5.1.4.2 Uji Multikolinearitas	95

5.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas	96
5.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda	97
5.1.6 Uji Hipotesis	99
5.1.6.1 Uji Parsial (Uji t)	99
5.1.6.2 Uji Simultan (Uji F)	101
5.1.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	102
5.2 Evaluasi.....	102
5.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perkebunan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.....	102
5.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perkebunan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.....	103
5.2.3 Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perkebunan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	104
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	105
6.1 Kesimpulan.....	105
6.2 Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	43
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian.....	53
Tabel 3. 2 Kriteria Populasi Berdasarkan Unit Kerja	54
Tabel 3. 3 Kriteria Sampel Berdasarkan Unit Kerja	55
Tabel 3. 4 Operasional Variabel.....	56
Tabel 5. 1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	83
Tabel 5. 2 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	83
Tabel 5. 3 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	84
Tabel 5. 4 Identitas Responden Berdasarkan Lamanaya Bekerja	84
Tabel 5. 5 Penjelan Responden Atas Variabel Kompetensi.....	85
Tabel 5. 6 Penjelasan Responden Atas Variabel Kepuasan Kerja.....	87
Tabel 5. 7 Penjelasan Responden Atas Variabel Kinerja.....	88
Tabel 5. 8 Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_1).....	90
Tabel 5. 9 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2).....	90
Tabel 5. 10 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	91
Tabel 5. 11 Uji Realibilitas X dan Y	91
Tabel 5. 12 Uji Normalitas.....	93
Tabel 5. 13 Uji Multikolinearitas	95
Tabel 5. 14 Uji Heteroskedastisitas.....	96
Tabel 5. 15 Regresi Linear Berganda.....	98
Tabel 5. 16 Uji Parsial (Uji t).....	99
Tabel 5. 17 Uji Serempak (Uji F).....	101

Tabel 5. 18 Koefisien Determinasi.....	102
--	-----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	50
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	76
Gambar 5. 1 Uji Normalitas P-Plot Test	94
Gambar 5. 2 Grafik Histogram.....	95
Gambar 5. 3 Grafik Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas	97

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Amirullah. (2016). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian : suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azuar Juliandi. (2014). *Metodelogi Penelitian Bisnis. Medan : UMSU Pers.*
- Adi Kurnia, Andi. (2022). "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya", *Jurnal Administrator*, Vol.4 No 1.
- Hasibuan. Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko. (2012). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Martoyo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta : PT BPFE.
- Moehariono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- P Robbins, Stephen. (2013). *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta : Prehalindo

- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rusihan Anwar, Muhammad Rudiansyah, Nurhikmah. (2022). "Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kuripan Kabupaten Barito Kuala", *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.6 No.1 .
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Kedua*. Jakarta : Raja Grafindo
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif R&D*. Bandung: CV. Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* . Bandung: CV. Alfabeta.
- Suhroji Adha, Didi wandi, Yanto Susanto. (2019). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang", *Jurnal Ekonomi Vokasi*, Vol.2 No 1.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja. Edisi keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.

LAMPIRAN

KUESIONER PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERKEBUNAN PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA



Hal : Kuesioner penelitian

Medan, November 2022

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Pegawai

Di Dinas Perkebunan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NURISKA

Nim : 7119312017

Prodi : Manajemen

Saya Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara (UISU) yang saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian tugas akhir guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana S-1 Manajemen. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui “Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perkebunan Pemerintah provinsi Sumatera Utara” oleh karena itu mohon untuk bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab pernyataan kuesioner berikut ini (terlampir).

Semua informasi yang terkumpul semata-mata hanya akan digunakan dalam penelitian ilmiah dan hanya ringkasan dan hasil analisis yang akan dilaporkan sesuai dengan etika ilmiah, maka segala informasi yang terdapat didalamnya akan dirahasiakan.

Demikian permohonan ini saya ajukan, saya ucapkan terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Medan, November 2022

Peneliti

NURISKA

B. Identitas Responden

Pada identitas berikut ini, Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang tersedia dan paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu.

2. No. Responden :
3. Usia : 20-30 Tahun 51-60 Tahun
31-40 Tahun
41-50 Tahun
4. Jenis kelamin : Pria Wanita
5. Pendidikan terakhir : SMA/SMK S1
Diploma (D3) S2
6. Masa kerja : < 5 Tahun 21-30 Tahun
10-15 Tahun 31-40 Tahun
16- 20 Tahun

C. Petunjuk pengisian kuesioner

1. Sebelum mengisi kuesioner, terlebih dahulu Bapak/Ibu membaca setiap pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dengan teliti.
2. Selanjutnya Bapak/Ibu mengisi dengan memberikan tanda checklist (√) pada kolom pilihan yang telah diadakan.
3. Setiap pertanyaan atau pernyataan yang diajukan hanya diperbolehkan untuk memilih salah satu alternatif jawaban.
4. Jika terdapat kesalahan memilih jawaban, maka berikan tanda (×) pada kolom yang salah kemudian berikan tanda checklist (√) pada kolom yang benar.
5. Semua pertanyaan atau pernyataan yang diajukan, mohon dijawab dengan sungguh-sungguh tanpa ada yang terlewati.

D. Keterangan jawaban

No	Pilihan	Skor
1	(SS) = Sangat setuju	5
2	(S) = Setuju	4
3	(RR) = Ragu-ragu	3
4	(TS) = Tidak setuju	2
5	(STS) = Sangat tidak setuju	1

**KUESIONER PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERKEBUNAN
PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA**



KOMPETENSI (X₁)

No.	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Instansi mendorong pegawai untuk mampu mengerjakan tugas dengan baik dan benar, sesuai dengan metode kerja yang telah ditentukan.					
2.	Instansi memberikan pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pengetahuan dan pemahaman dalam bidang pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai saat ini.					
3.	Pegawai yang berada di instansi selalu siap membantu pegawai lain yang memerlukan bantuan					
4.	Instansi menuntut pegawai untuk berperilaku sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku di instansi.					
5.	Instansi mendorong pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dan mampu berkreaitivitas dalam bekerja.					

**KUESIONER PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERKEBUNAN
PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA**



KEPUASAN KERJA (X₂)

No.	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Instansi memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan latar pendidikan dari pegawai					
2.	Gaji yang diberikan oleh instansi sudah sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai dalam bekerja.					
3.	Sistem Promosi jabatan yang dilakukan oleh instansi memotivasi pegawai untuk lebih semangat dalam bekerja					
4.	Pimpinan memberikan penghargaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis kepada pegawai yang mampu bekerja dengan baik sesuai dengan tugas yang dibebankan.					
5.	Rekan kerja yang ada di instansi bisa di ajak bekerja sama dengan baik					

**KUESIONER PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERKEBUNAN
PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA**



KINERJA (Y)

No.	Pernyataan					
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Instansi mewajibkan pegawai memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.					
2.	Dalam melaksanakan pekerjaan, instansi menekankan pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh agar mendapatkan hasil yang maksimal.					
3.	Instansi mewajibkan pegawai untuk datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi.					
4.	Sarana dan prasarana yang ada di instansi cukup memadai dalam mendukung efektivitas pegawai dalam bekerja.					
5.	Instansi mendorong pegawai untuk mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan					

No Responden	Kompetensi (X1)					Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	4	3	5	4	5	21
2	5	2	3	4	4	18
3	2	3	4	2	3	14
4	5	5	5	5	4	24
5	5	4	3	4	5	21
6	4	2	3	4	4	17
7	5	4	4	2	5	20
8	4	3	2	4	4	17
9	5	2	2	4	5	18
10	4	2	4	2	3	15
11	5	5	5	5	5	25
12	3	2	3	4	3	15
13	5	5	5	5	5	25
14	3	2	2	3	3	13
15	2	3	2	5	4	16
16	3	1	4	3	4	15
17	5	5	5	5	5	25
18	3	3	4	2	5	17
19	5	4	5	5	5	24
20	5	4	5	4	4	22
21	3	2	4	3	5	17
22	4	3	2	3	3	15
23	3	2	5	4	5	19
24	3	2	3	1	3	12
25	4	3	4	4	4	19
26	5	4	5	5	5	24
27	4	3	3	5	4	19
28	4	2	4	4	4	18
29	5	5	5	4	5	24
30	5	5	5	5	5	25
31	3	2	3	3	2	13
32	5	5	5	5	5	25
33	1	4	4	4	4	17
34	5	2	4	2	5	18
35	4	5	5	5	2	21
36	3	2	1	2	2	10
37	4	4	3	4	4	19
38	5	5	5	5	5	25
39	2	3	2	3	3	13
40	4	4	4	4	4	20
41	5	5	5	3	5	23
42	5	5	4	5	5	24
43	4	4	4	4	4	20
44	5	1	3	5	4	18
45	4	4	5	4	5	22
46	5	5	4	5	1	20
47	4	3	3	4	4	18
48	4	2	3	4	4	17
49	5	5	5	5	5	25
50	4	4	2	3	4	17
51	5	3	3	4	4	19
52	4	2	3	5	5	19
53	4	4	5	4	4	21

No Responden	Kepuasan kerja (X2)					Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	5	3	3	4	4	19
2	4	2	2	5	5	18
3	2	3	3	4	2	14
4	5	3	5	4	5	22
5	3	2	3	3	4	15
6	3	5	5	5	5	23
7	5	4	5	4	5	23
8	4	2	2	4	2	14
9	5	4	5	4	5	23
10	5	5	4	5	5	24
11	4	1	3	3	3	14
12	5	5	5	5	5	25
13	3	2	4	4	4	17
14	4	4	3	4	2	17
15	3	1	3	4	3	14
16	5	5	5	5	4	24
17	4	1	2	4	5	16
18	3	4	3	4	2	16
19	5	2	1	4	5	17
20	3	3	3	4	2	15
21	5	5	2	5	5	22
22	3	2	2	3	5	15
23	4	3	5	4	4	20
24	4	4	3	5	2	18
25	2	4	2	3	2	13
26	5	5	5	5	5	25
27	4	4	1	4	2	15
28	5	5	5	5	5	25
29	5	4	5	5	3	22
30	4	4	2	4	2	16
31	5	4	3	5	5	22
32	4	1	2	4	1	12
33	5	5	5	5	5	25
34	3	5	2	5	2	17
35	4	3	2	4	3	16
36	5	5	5	5	5	25
37	2	1	2	3	1	9
38	5	3	3	4	4	19
39	2	4	2	4	4	16
40	2	1	1	3	4	11
41	4	2	4	4	3	17
42	4	4	2	4	2	16
43	5	5	3	4	5	22
44	4	2	4	4	4	18
45	4	3	4	3	4	18
46	4	5	3	5	3	20
47	3	2	4	5	5	19
48	5	3	2	5	5	20
49	5	1	3	4	2	15
50	4	5	4	5	4	22
51	3	2	4	4	3	16
52	5	4	5	5	5	24
53	4	3	5	3	3	18

No Responden	Kinerja (Y)					Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	4	5	4	3	5	21
2	5	4	5	2	4	20
3	4	4	4	3	4	19
4	4	2	4	3	5	18
5	3	4	3	2	4	16
6	5	5	5	5	5	25
7	4	5	5	4	5	23
8	4	4	4	2	4	18
9	4	5	4	4	5	22
10	5	5	5	5	5	25
11	2	3	3	1	3	12
12	5	3	5	5	5	23
13	4	3	5	2	4	18
14	4	4	4	4	4	20
15	4	2	5	1	4	16
16	5	5	3	5	5	23
17	3	3	3	3	3	15
18	4	4	4	4	5	21
19	4	4	4	2	4	18
20	4	4	4	3	4	19
21	5	5	5	5	5	25
22	3	5	5	2	3	18
23	4	3	4	3	5	19
24	5	5	5	4	5	24
25	3	4	1	4	5	17
26	5	4	5	5	3	22
27	4	3	3	4	4	18
28	5	5	5	5	5	25
29	5	3	5	4	3	20
30	4	4	3	4	2	17
31	5	5	5	4	5	24
32	2	2	3	1	4	12
33	5	2	4	5	4	20
34	5	5	5	5	5	25
35	4	4	1	3	4	16
36	5	5	5	5	5	25
37	3	4	3	1	3	14
38	4	4	4	3	4	19
39	4	4	4	4	4	20
40	3	3	2	2	1	11
41	4	4	4	2	4	18
42	4	2	4	4	3	17
43	4	4	5	5	5	23
44	4	4	4	2	4	18
45	3	4	3	3	4	17
46	5	5	5	5	5	25
47	5	2	4	2	5	18
48	5	4	5	3	5	22
49	2	4	3	1	5	15
50	5	5	5	5	5	25
51	4	4	4	2	4	18
52	5	5	4	4	5	23
53	3	2	2	3	4	14

Output SPSS Variabel Kompetensi (X₁)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Kompetensi (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.444**	.394**	.431**	.407**	.724**
	Sig. (2-tailed)		,001	,003	,001	,002	,000
	N	53	53	53	53	53	53
X1.2	Pearson Correlation	.444**	1	.585**	.474**	.252	.787**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,000	,069	,000
	N	53	53	53	53	53	53
X1.3	Pearson Correlation	.394**	.585**	1	.354**	.447**	.777**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000		,009	,001	,000
	N	53	53	53	53	53	53
X1.4	Pearson Correlation	.431**	.474**	.354**	1	.276*	.698**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,009		,045	,000
	N	53	53	53	53	53	53
X1.5	Pearson Correlation	.407**	.252	.447**	.276*	1	.634**
	Sig. (2-tailed)	,002	,069	,001	,045		,000
	N	53	53	53	53	53	53
Kompetensi (X1)	Pearson Correlation	.724**	.787**	.777**	.698**	.634**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53	53

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

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

Output SPSS Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Kepuasan kerja (X ₂)
X2.1	Pearson Correlation	1	.370**	.398**	.484**	.468**	.723**
	Sig. (2-tailed)		,006	,003	,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53
X2.2	Pearson Correlation	.370**	1	.387**	.605**	,259	.735**
	Sig. (2-tailed)	,006		,004	,000	,061	,000
	N	53	53	53	53	53	53
X2.3	Pearson Correlation	.398**	.387**	1	.342*	.410**	.730**
	Sig. (2-tailed)	,003	,004		,012	,002	,000
	N	53	53	53	53	53	53
X2.4	Pearson Correlation	.484**	.605**	.342*	1	.359**	.713**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,012		,008	,000
	N	53	53	53	53	53	53
X2.5	Pearson Correlation	.468**	,259	.410**	.359**	1	.709**
	Sig. (2-tailed)	,000	,061	,002	,008		,000
	N	53	53	53	53	53	53
Kepuasan kerja (X ₂)	Pearson Correlation	.723**	.735**	.730**	.713**	.709**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53	53

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

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

Output SPSS Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Kinerja pegawai (Y)
Y1	Pearson Correlation	1	.350*	.646**	.685**	.423**	.837**
	Sig. (2-tailed)		,010	,000	,000	,002	,000
	N	53	53	53	53	53	53
Y2	Pearson Correlation	.350*	1	.317*	.413**	.377**	.664**
	Sig. (2-tailed)	,010		,021	,002	,005	,000
	N	53	53	53	53	53	53
Y3	Pearson Correlation	.646**	.317*	1	.352**	.354**	.713**
	Sig. (2-tailed)	,000	,021		,010	,009	,000
	N	53	53	53	53	53	53
Y4	Pearson Correlation	.685**	.413**	.352**	1	.393**	.804**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,010		,004	,000
	N	53	53	53	53	53	53
Y5	Pearson Correlation	.423**	.377**	.354**	.393**	1	.667**
	Sig. (2-tailed)	,002	,005	,009	,004		,000
	N	53	53	53	53	53	53
Kinerja pegawai (Y)	Pearson Correlation	.837**	.664**	.713**	.804**	.667**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53	53

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

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

Hasil Output SPSS Uji Realibilitas Variabel Kompetensi (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,775	5

Hasil Output SPSS Uji Realibilitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,747	5

Hasil Output SPSS Uji Realibilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,782	5

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14,635	2,186		6,694	,000		
Kompetensi (X1)	,351	,074	,365	4,734	,000	,937	1,068
Kepuasan kerja (X2)	,631	,071	,681	8,848	,000	,937	1,068

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Coefficients^a

Model	Coefficients		Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,635	2,186		6,694	,000
Kompetensi (X1)	,351	,074	,365	4,734	,000
Kepuasan kerja (X2)	,631	,071	,681	8,848	,000

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	533,882	2	266,941	65,028	,000 ^b
Residual	205,250	50	4,105		
Total	739,132	52			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja (X2), Kompetensi (X1)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,850 ^a	,722	,711	2,026

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja (X2), Kompetensi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : NURISKA
Npm : 71190312017
Tempat dan Tanggal Lahir : Pangkalan Dodek Baru, 24 Juli 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jln. Pelita IV Lk VII
Email : nurrizka248@gmail.com

Data Orang Tua

Nama Bapak : Mukhtar
Nama Ibu : Ratnawati Br Sinaga
Alamat : Jln. Pkk Lk III

Pendidikan Formal

1. SD N 010233 Pangkalan Dodek Baru lulus sejak Tahun 2010
2. SMP N 3 Medang Deras lulus sejak Tahun 2016
3. SMK BM Surya Nusantara Tebing Tinggi lulus sejak Tahun 2019
4. Masih terdaftar di Universitas Islam Sumatera Utara. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen sejak Tahun 2019 s/d Sekarang.

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nuriska

Npm : 71190312017

Program Studi : Manajemen

Tahun Akademik : 2019

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan skripsi saya yang berjudul : **PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERKEBUNAN PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA.**

Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan plagiat maka saya akan menerima sanksi pembatalan ijazah dan pencabutan gelar akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Medan, Februari 2023

Nuriska