

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA
DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR PT. ADZKIA MASA DEPAN MEDAN**

TESIS

OLEH :

**ANNISYA RISKY SIAGIAN
221805012**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/6/25

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)26/6/25

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA
DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR PT. ADZKIA MASA DEPAN MEDAN**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen
Pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area

OLEH :

**ANNISYA RISKY SIAGIAN
221805012**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/6/25

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)26/6/25

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL : **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR,
MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
PT. ADZKIA MASA DEPAN**

NAMA : **ANNISYA RISKY SIAGIAN**

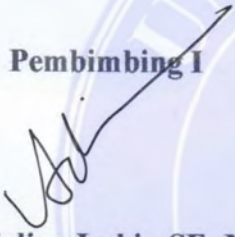
NPM : **221805012**

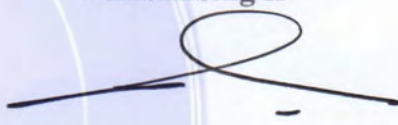
PROGRAM STUDI : **MAGISTER MANAJEMEN**

Disetujui Oleh

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Adelina Lubis, SE, M.Si


Dr. Audia Junita, S.Sos, M.Si


**Ketua Program Studi
Magister Manajemen**


Dr. Adelina Lubis, SE, M.Si


Direktur Pascasarjana

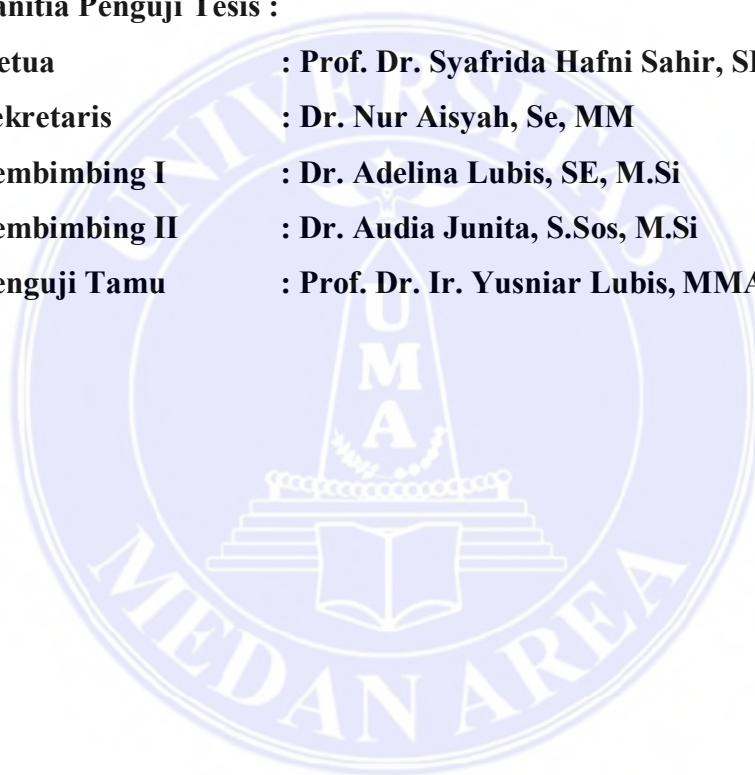

Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K., M.S

Telah diuji pada tanggal 15 Maret 2025

NAMA : ANNISYA RISKY SIAGIAN
NPM : 221805012

Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Prof. Dr. Syafrida Hafni Sahir, SE, M.Si
Sekretaris : Dr. Nur Aisyah, Se, MM
Pembimbing I : Dr. Adelina Lubis, SE, M.Si
Pembimbing II : Dr. Audia Junita, S.Sos, M.Si
Penguji Tamu : Prof. Dr. Ir. Yusniar Lubis, MMA



HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : ANNISYA RISKY SIAGIAN
NPM : 221805012
JUDUL TESIS : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR
MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
PT. ADZKIA MASA DEPAN

Dengan ini menyatakan hal-hal berikut :

1. Bahwa tesis yang saya tulis ini bukan merupakan jiplakan dari tesis atau karya ilmiah orang lain.
2. Apabila terbukti di kemudian hari ternyata tesis ini adalah jiplakan maka segala akibat hukum yang timbul akan menjadi tanggung jawab saya sepenuhnya.

Demikian pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya secara sehat tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Medan, 15 Maret 2025

Yang menyatakan,



Annisya Risky Siagian
NPM. 221805012

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Annisya Risky Siagian
NPM : 221805012
Program Studi : Pascasarjana
Fakultas : Magister Manajemen
Jenis karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT Adzkia Masa Depan

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis 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 : 15 Maret 2025
Yang menyatakan


(Annisya Risky Siagian)

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Hutasuhat Pada tanggal 17 September 1995 dari ayah Panyahatan Siagian dan ibu Roslaini Ritonga. Penulis merupakan Putri Ketiga dari Tiga bersaudara.

Tahun 2013 Penulis lulus dari SMA N 1 Sipirok dan pada tahun 2013 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara lulus pada tahun 2018. Kemudian Penulis melanjutkan Program Pascasarjana Magister Manajemen pada tahun 2022 di Universitas Medan Area.

Selamat masa pendidikan dari jenjang SMA hingga Universitas, beberapa terlampir prestasi dari penulis :

1. Juara 1 Lomba Lingkungan Hidup tingkat Provinsi Sumatera Utara tahun 2007
2. Juara 6 Nasional Lomba IPTEK Tertulis tahun 2009
3. Juara 10 Nasional Lomba National English Olympic tahun 2010
4. Juara 1 Lomba Karya Tulis Ilmiah Islam (LKTII) Nasional tahun 2014
5. Peserta lomba essay nasional Peran Koperasi Dalam Menghadapi MEA – ITS tahun 2015
6. Penerima beasiswa Bidikmisi tahun 2013 – 2017
7. Penulis buku Langkah Tak Beraturan
8. Penerima Beasiswa Badan Amil Zakat Nasional tahun 2017

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA
DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAYI
KANTOR PT. ADZKIA MASA DEPAN MEDAN**

N a m a : Annisya Risky Siagian
N P M : 221805012
Program : Magister Manajemen
Pembimbing I : Dr. Adelina, SE, M.Si
Pembimbing II : Dr. Audia Junita, S.Sos, M.Si

ABSTRAK

Dalam sebuah perusahaan sumber daya utama adalah sumber daya manusia atau biasa disebut sebagai pegawai. Sumber daya manusia mulai dari level *low manager* hingga *top manager* dituntut untuk memiliki kinerja yang bagus hingga tujuan dari perusahaan dapat terwujud. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya pengembangan karir, motivasi dan kompetensi.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan data pustaka. Sampel pada penelitian ini adalah 30 orang pegawai di Kantor PT. Adzkia Masa Depan Medan dengan menggunakan metode Sampel Jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 20. Selanjutnya dilihat seberapa besar pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada pengujian hipotesis.

Hasil penelitian adalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat berdasarkan tingkat signifikansi dengan nilai $0,025 < 0,05$ yang berarti pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor PT Adzkia Masa Depan. Variabel motivasi kerja didapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat berdasarkan tingkat signifikansi dengan nilai $0,000 < 0,05$ yang berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor PT Adzkia Masa Depan. Variabel kompetensi didapatkan hasil bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat berdasarkan tingkat signifikansi dengan nilai $0,073 > 0,05$ yang berarti kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor PT Adzkia Masa Depan. Berdasarkan uji simultan didapatkan hasil bahwa pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat berdasarkan tingkat signifikansi dengan nilai $0,000 < 0,05$ yang berarti pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor PT Adzkia Masa Depan.

Kata kunci : Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kinerja Pegawai

**EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT, WORK MOTIVATION
AND COMPETENCE OF EMPLOYEE PERFORMANCE
OFFICE PT. ADZKIA MASA DEPAN MEDAN**

Name : Annisya Risky Siagian
N P M : 221805012
Program : Master of Management
Advisor I : Dr. Adelina, SE, M.Sc
Advisor II : Dr. Audia Junita, S.Sos, M.Si

ABSTRACT

In a company the main resource is human resources or commonly referred to as employees. Human resources, starting from the level of low managers to top managers, are required to have good performance so that the goals of the company can be realized. Employee performance is influenced by several factors, including career development, motivation and competence.

This study used a quantitative method with data collection techniques through distributing questionnaires and library data. The sample in this study were 32 employees at PT. Adzkia Masa Depan Medan using the Saturated Sample method. The data analysis technique used is multiple linear regression using SPSS 20. Furthermore, it is seen how much influence career development, work motivation and competence have on employee performance in hypothesis testing.

The results of the study are positive and significant influence on employee performance, this can be seen based on the level of significance with a value of $0.025 < 0.05$ which means that career development has a significant influence on employee performance at the PT Adzkia Masa Depan Office. The work motivation variable shows that work motivation has a positive and significant influence on employee performance, this can be seen based on the level of significance with a value of $0.000 < 0.05$ which means that work motivation has a significant influence on employee performance at the PT Adzkia Masa Depan Office. The competency variable shows that competence does not affect employee performance, this can be seen based on the level of significance with a value of $0.073 > 0.05$ which means that competence does not significantly affect employee performance at the PT Adzkia Masa Depan Office. Based on the simultaneous test, the results show that career development, work motivation, and competence simultaneously have a significant influence on employee performance, this can be seen based on the level of significance with a value of $0.000 < 0.05$ which means that career development, work motivation, and competence have a significant influence on employee performance at the PT Adzkia Masa Depan Office.

Keywords: Career Development, Work Motivation, Employee Competency and Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan alhamdulillah robbil'alamin, penulis menghadirkan kebesaran Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, keselamatan, kesempatan dan kekuatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penelitian ini merupakan tugas akhir guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar magister manajemen pada Universitas Medan Area. Adapun judul penelitian yang dilakukan penulis adalah: **"PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PT. ADZKIA MASA DEPAN MEDAN"**.

Selama melakukan penelitian dan penulisan tesis ini, penulis banyak memperoleh bantuan moril dan materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada:

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS
3. Ketua Program Studi Magister Manajemen, Dr. Adelina, SE, MM.
4. Komisi Pembimbing Dr. Adelina, SE, M.Si dan Dr. Audia Junita, S.Sos, M.Si
5. Suami tersayang Anwar Parlagutan Siregar beserta inang naburju kesayangan Uma, Azzahra Anwar Siregar
6. Ibunda Roslaini Ritonga dan Ayahanda Panyahatan Siagian
7. Mertua Ibu Anna Leli Simamora dan Ayah Muchtar Siregar
8. Abangda Adi Fitri Ansyah Siagian dan Baginda Muda Siagian, beserta seluruh keluarga
9. Teman – teman seperjuangan Magister Manajemen Angkatan I
10. Seluruh staff ataupun pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini.

Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan .

Medan, Maret 2025

P e n u l i s

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Batas dan Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
2.1 Uraian Teoritis	9
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	11
2.1.2 Pengembangan Karir.....	12
2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir	12
2.1.2.2 Dimensi Pengembangan Karir.....	13
2.1.2.3 Konsep Dasar Pengembangan Karir	14
2.1.2.4 Bentuk – bentuk Pengembangan Karir	14
2.1.2.5 Indikator Pengembangan Karir	15
2.1.3 Motivasi Kerja	16
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	16
2.1.3.2 Tujuan Motivasi Kerja	17
2.1.3.3 Asas Motivasi	17
2.1.3.4 Indikator Motivasi.....	18

2.1.4 Kompetensi.....	18
2.1.4.1 Pengertian Kompetensi.....	18
2.1.4.2 Bentuk Kompetensi	20
2.1.4.3 Indikator Yang Mempengaruhi Kompetensi	21
2.1.4.4 Kategori Kompetensi.....	22
2.2 Penelitian Terdahulu	23
2.3 Hipotesis Penelitian	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Tempat, Objek dan Waktu Penelitian.....	26
3.1.1 Tempat Penelitian.....	26
3.1.2 Objek Penelitian.....	26
3.1.3 Waktu Penelitian.....	26
3.2 Populasi dan Sampel	27
3.2.1 Populasi	27
3.2.2 Sampel	28
3.3 Teknik Pengumpulan Data	29
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	30
3.5 Teknik Analisis Data.....	31
3.5.1 Analisis Deskriptif.....	31
3.5.2 Pengujian Kualitas Data	32
3.5.2.1 Uji Validitas	32
3.5.2.2 Uji Reliabilitas.....	33
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	34
3.5.3.1 Uji Multikolinearitas	35
3.5.3.2 Uji Normalitas	35
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	36
3.5.4 Pengujian Hipotesis	37
3.5.4.1 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik <i>t</i>)	37
3.5.4.2 Signifikansi Parameter Serempak (Uji Statistik <i>F</i>)	38
3.5.5 Determinan (R^2).....	39

BAB IV GAMBARAN UMUM.....	40
4.1 Gambaran Umum PT. ADZKIA MASA DEPAN	40
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	40
4.1.2 Visi Misi Perusahaan.....	41
4.1.3 Struktur Perusahaan.....	42
4.1.4 Ruang Lingkup Kerja Perusahaan	48
4.1.5 Proses Bisnis Perusahaan.....	50
4.2 Karakteristik Responden.....	52
4.3 Penjelasan Responden Atas Variabel Penelitian.....	54
4.4 Hasil Uji Validitas	82
4.5 Hasil Uji Realibilitas	83
4.6 Hasil Uji Asumsi Klasik	84
4.6.1 Uji Normalitas.....	84
4.6.2 Uji Multikolinieritas	87
4.6.3 Uji Heteroskedastisitas	88
4.7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	90
4.8 Hasil Pengujian Hipotesis.....	92
4.8.1 Uji Koefisien Determinasi	92
4.8.2 Uji Parsial (Uji <i>T</i>).....	93
4.8.3 Uji Simultan (Uji <i>F</i>)	95
4.9 Pembahasan.....	96
4.9.1 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai	96
4.9.2 Pengaruh Motivasi Kerja Secara Terhadap Kinerja Pegawai	99
4.9.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.....	101
4.9.4 Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.....	102
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	104
5.1 Kesimpulan.....	104
5.2 Saran	105
LAMPIRAN	107
DAFTAR PUSTAKA	135

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Omset PT. Adzkia Masa Depan Tahun 2022	6
Tabel 2. 1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3. 1 Rencana Kegiatan Penelitian.....	27
Tabel 3. 2 Kerangka Populasi Pegawai	28
Tabel 3. 3 Kerangka Sampel Pegawai	29
Tabel 3. 4 Defenisi Operasional Variabel	30
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	53
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	53
Tabel 4. 4 Distribusi Jawaban Responden Indikator Jenjang Pendidikan	54
Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Responden Indikator Penguasaan Teori.....	55
Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Responden Indikator Frekuensi Penelitian.....	56
Tabel 4. 7 Distribusi Jawaban Responden Indikator Keahlian Tertentu.....	56
Tabel 4. 8 Distribusi Jawaban Responden Indikator Lama Kerja	57
Tabel 4. 9 Distribusi Jawaban Responden Indikator Penguasaan Pengetahuan.....	57
Tabel 4. 10 Distribusi Jawaban Responden Indikator Keterampilan.....	58
Tabel 4. 11 Distribusi Jawaban Responden Indikator Kesempatan Kerja atau Promosi	59
Tabel 4. 12 Distribusi Jawaban Responden Indikator Keamanan Bekerja.....	59
Tabel 4. 13 Distribusi Jawaban Responden Indikator Pengakuan Atas Prestasi	60
Tabel 4. 14 Distribusi Jawaban Responden Indikator Tempat Kerja Yang Aman	61
Tabel 4. 15 Distribusi Jawaban Responden Indikator Kondisi Kerja Yang Aman	61
Tabel 4. 16 Distribusi Jawaban Responden Indikator Penghargaan Yang Penuh Atas Penyelesaian Pekerjaan	62
Tabel 4. 17 Distribusi Jawaban Responden Indikator Intrinsik Berupa Penyelesaian dan Prestasi.....	63
Tabel 4. 18 Distribusi Jawaban Responden Indikator Ekstrinsik Berupa Finansial.....	63
Tabel 4. 19 Distribusi Jawaban Responden Indikator Ketepatan Waktu.....	64
Tabel 4. 20 Distribusi Jawaban Responden Indikator Adaptasi Kerja	65
Tabel 4. 21 Distribusi Jawaban Responden Indikator Kemampuan Mengelola	65
Tabel 4. 22 Distribusi Jawaban Responden Indikator Kemampuan Merencanakan	66
Tabel 4. 23 Distribusi Jawaban Responden Indikator Pengambilan Keputusan	66
Tabel 4. 24 Distribusi Jawaban Responden Indikator Dukungan Kerja.....	67

Tabel 4. 25 Distribusi Jawaban Responden Kerja Sama	68
Tabel 4. 26 Distribusi Jawaban Responden Indikator Ketepatan Kerja	68
Tabel 4. 27 Distribusi Jawaban Responden Indikator Ketelitian.....	69
Tabel 4. 28 Distribusi Jawaban Responden Indikator Keterampilan.....	70
Tabel 4. 29 Distribusi Jawaban Responden Indikator Kebersihan	70
Tabel 4. 30 Distribusi Jawaban Responden Indikator Output	71
Tabel 4. 31 Distribusi Jawaban Responden Indikator Instruksi	71
Tabel 4. 32 Distribusi Jawaban Responden Indikator Inisiatif.....	72
Tabel 4. 33 Distribusi Jawaban Responden Indikator Hati – hati	72
Tabel 4. 34 Distribusi Jawaban Responden Indikator Kerajinan	73
Tabel 4. 35 Distribusi Jawaban Responden Indikator RekanKerja	74
Tabel 4. 36 Distribusi Jawaban Responden Indikator Pekerjaan	74
Tabel 4. 37 Kategori Kelas Interval	75
Tabel 4. 38 Hasil Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir	76
Tabel 4. 39 Hasil Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja.....	76
Tabel 4. 40 Hasil Distribusi Frekuensi Kompetensi.....	77
Tabel 4. 41 Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai.....	77
Tabel 4. 42 Hasil Tabulasi Silang Pengembangan Karir dengan Kinerja Pegawai.....	78
Tabel 4. 43 Hasil Tabulasi Silang Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai.....	79
Tabel 4. 44 Hasil Tabulasi Silang Kompetensi dengan Kinerja Pegawai	80
Tabel 4. 45 Hasil Uji Validitas	82
Tabel 4. 46 Hasil Uji Realibilitas	84
Tabel 4. 47 Hasil Uji Normalitas.....	85
Tabel 4. 48 Hasil Uji Multikolinieritas	87
Tabel 4. 49 Hasil Uji Heteroskedastisitas	89
Tabel 4. 50 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	90
Tabel 4. 51 Hasil Uji Koefisien Determinasi	93
Tabel 4. 52 Hasil Uji Parsial (Uji <i>T</i>).....	94
Tabel 4. 53 Hasil Uji Simultan (Uji <i>F</i>).....	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 <i>Attendance Record Chart</i>	5
Gambar 1. 2 Omset PT. Adzkia Masa Depan Tahun 2022.....	6
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	26
Gambar 4. 1 Alur Proses Bisnis PT. Adzkia Masa Depan untuk Sekolah Kedinasan.....	50
Gambar 4. 2 Hasil Uji Grafik Normalitas	86
Gambar 4. 3 Uji Heteroskedastitas	88



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan baik itu bersifat nirlaba dan non nirlaba dituntut untuk dapat menampilkan kinerja terbaiknya secara konsisten guna pencapaian tujuan perusahaannya. Salah satu faktor penting yang menentukan pencapaian kinerja perusahaan dan tujuan perusahaan adalah kinerja sumber daya manusianya dalam hal ini disebut pegawai. Pegawai merupakan sumber daya utama dalam sebuah perusahaan yang dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan sebuah perusahaan. Kekuatan setiap perusahaan terletak pada sumber daya manusia, sehingga prestasi perusahaan tidak terlepas dari prestasi setiap individu yang terlibat didalamnya, dan prestasi akhir itulah yang dikenal dengan *performance* atau kinerja. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif individu untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Menurut (Mangkunegara, 2017), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain: a. Faktor Kemampuan. b. Faktor motivasi. Selain itu indikator – indikator kinerja karyawan menurut (Wibowo, 2017) :

a) Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. b) Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan

tercapai. c) Umpan balik melaporkan kemajuan baik, kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. d) Alat dan sarana merupakan sumberdaya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. e) Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. f) Motif merupakan alasan atau mendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. g) Peluang pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi.

Penelitian yang berkaitan dengan kinerja pegawai telah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Berdasarkan berbagai penelitian sebelumnya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam jurnal *management and bussiness* studi Badan Keuangan Pasuruan, kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengembangan karir dan motivasi oleh Fuad, R., & Waluyo, W. (2020). Dalam penelitian lain kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi dan pengembangan karir oleh Pramukti, Andika (2019).

Berdasarkan studi empiris, dapat peneliti kemukakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir. Menurut Megita (2014 : 32) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Dengan demikian pengembangan karir merupakan tindakan seorang pegawai untuk mencapai rencana karirnya, yang didukung oleh departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain. Selain itu merupakan proses rangkaian kegiatan untuk meningkatkan kemampuan kerja individu pegawai untuk merencanakan karirnya dimasa sekarang dan masa depan. Hal tersebut perlu didukung juga dengan adanya sikap

kepemimpinan yang dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengan baik guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai di dalam suatu perusahaan.

Selain melihat pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai, faktor lain yang harus diperhatikan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja menurut Donni (2014:171) menyatakan motivasi berasal dari kata latin (*movere*) yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Memotivasi kerja bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan akan mewujudkan suatu perilaku yang baik dalam mencapai kemampuan dirinya dan mengarah dengan positif mendekati objek yang menjadi tujuan. Motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang melakukan, bersikap dan bertindak untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

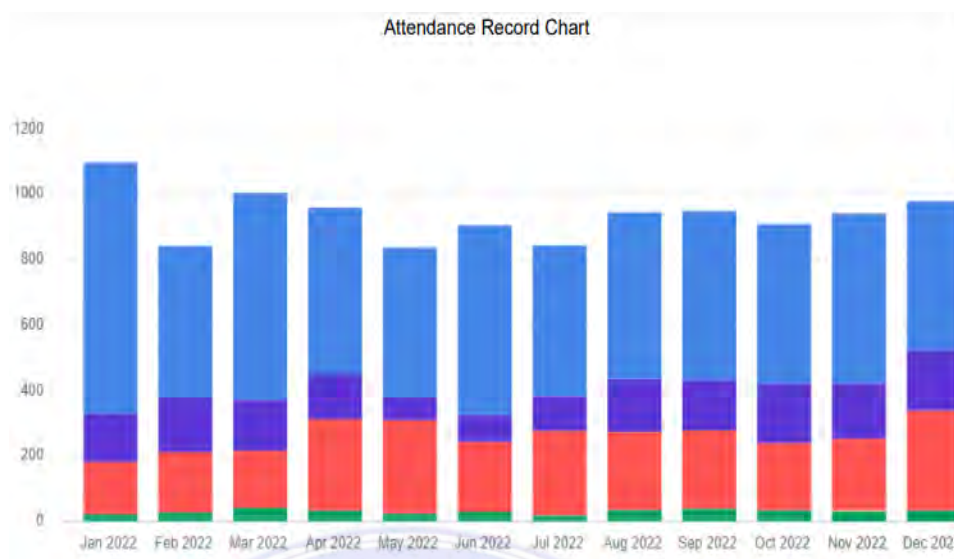
Motivasi akan menjadi positif apabila seseorang merasa senang dan tertarik pada pekerjaan, namun motivasi menjadi negatif apabila seseorang merasa bosan dan tertekan. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang sangat tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu pegawai perlu membangkitkan motivasi kerja agar menghasilkan kinerja yang baik sesuai yang diharapkan.

Hal lain yang harus diperhatikan selain pengembangan karir dan motivasi kerja hal yang terpenting harus diperhatikan adalah kompetensi. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas

yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut (Yasin, 2020). Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam bidang kerja tertentu diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi yang dimiliki pegawai tersebut harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan pimpinan untuk menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi. Kompetensi dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai apabila pegawai memiliki kompetensi yang baik berupa sikap yang profesional seperti terjalinnya hubungan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga mendapatkan hasil yang lebih maksimal dan mampu menjadi seorang pegawai yang bisa diandalkan.

PT. Adzkia Masa Depan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pendidikan dan bimbingan belajar khusus kedinasan dan cpns juga terus meningkatkan kinerja pegawai. Terbentuk sejak tahun 2003, masalah pegawai masih menjadi problematika yang dihadapi perusahaan, diantaranya masih rendahnya kesempatan pegawai untuk mengembangkan kemampuan diri atau jenjang karir yang lambat, masih ada pegawai yang datang terlambat ke kantor, masih ada pegawai pulang sebelum jam kerja, masih ada pegawai yang tidak absen di kantor dan anggaran yang masih terbatas yang digunakan untuk meningkatkan kompetensi pegawai.

Kehadiran pegawai dan kedisiplinan pegawai dalam absensi dari periode Januari sampai Desember 2022 dapat dilihat dari grafik dibawah ini :



Gambar 1. 1
Attendance Record Chart
 (total employee shift in a day * jumlah hari kerja dalam sebulan)
 Sumber : Mekari Talenta® HRIS Software, 2022

Keterangan :

Mandays ⓘ

✓ On Time

✓ Late in

✓ Absent

✓ Time off

✓ No check in

Dari gambar 1.1 diatas dapat dilihat dilihat kedisiplinan pegawai masih berfluktuasi bahkan cenderung menurun dari bulan ke bulan selama tahun 2022. Setiap bulan selalu ada pegawai yang tidak hadir, baik itu karena sakit, izin atau tanpa keterangan.

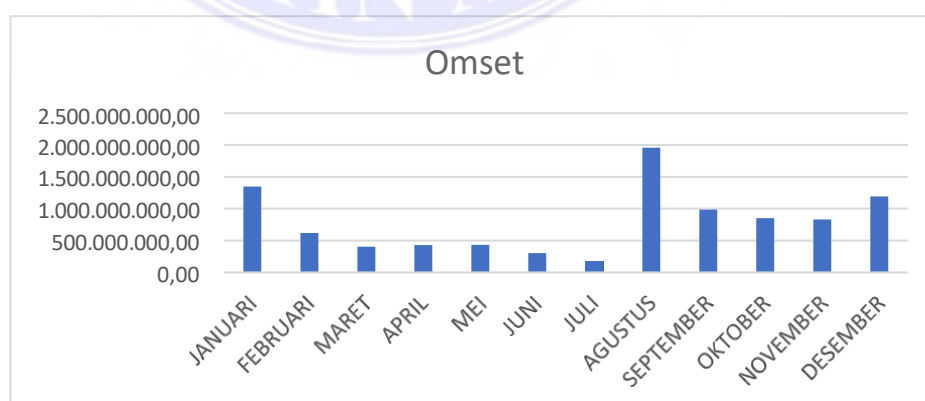
Kinerja pegawai ini juga berpengaruh pada pencapaian perusahaan dalam hal ini disebut omset perusahaan.

Tabel 1. 1
Omset PT. Adzkia Masa Depan Tahun 2022

BULAN	OMSET
Januari	1,346,784,005.36
Februari	619,359,213.00
Maret	403,285,517.00
April	427,175,246.00
Mei	435,822,136.00
Juni	303,317,226.00
Juli	170,203,451.00
Agustus	1,955,525,751.00
September	988,700,476.00
Oktober	853,214,237.00
November	829,314,253.00
Desember	1,190,818,496.95

Sumber : Data diolah penulis, 2022

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat omset PT. Adzkia Masa Depan periode Januari sampai Desember tahun 2022. Pada bulan Januari sampai Juli omset mengalami penurunan yang besar. Yaitu omset tertinggi selama tahun 2022 diperoleh pada bulan Januari sebesar Rp. 1.346.784.005,23. Dan omset terendah selama tahun 2022 diperoleh pada bulan Juli 2022. Dapat dilihat dari grafik dibawah ini :



Gambar 1. 2
Omset PT. Adzkia Masa Depan Tahun 2022
Sumber : Data diolah penulis, 2022

Berdasarkan pada uraian di atas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan variabel yang penting dalam sebuah perusahaan mencapai tujuan perusahaan, termasuk pegawai Kantor PT. Adzkia Masa Depan Medan. Oleh karena itu peneliti membahas hal ini dalam bentuk penelitian ilmiah dengan judul : **Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Adzkia Masa Depan Medan.**

1.2 Batasan dan Rumusan Masalah

Penelitian ini memiliki beberapa batasan yang perlu diperjelas agar fokus penelitian tetap terjaga dan hasil yang diperoleh lebih relevan.

1. Batasan Masalah

Berdasarkan pada uraian di atas, banyak faktor yang teridentifikasi terkait pada variabel penelitian. Oleh karena itu peneliti membatasi permasalahan dalam penelitian ini hanya pada masalah pengembangan karir, motivasi kerja, kompetensi dan kinerja pegawai.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, terdapat beberapa permasalahan yang perlu dianalisis. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di kantor PT. Adzkia Masa Depan Medan.
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor PT. Adzkia Masa Depan Medan.
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor PT. Adzkia Masa Depan Medan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diidentifikasi, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di kantor PT. Adzkia Masa Depan Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor PT. Adzkia Masa Depan Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di kantor PT. Adzkia Masa Depan Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan karir, motivasi kerja, kompetensi terhadap kinerja pegawai di kantor PT. Adzkia Masa Depan Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat untuk perusahaan, akademisi dan penelitian lain. Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk :

1. Manfaat untuk perusahaan

Pada pelaksanaan kegiatan operasional manajemen kantor PT. Adzkia Masa Depan Medan, khususnya dalam mengatur pegawai yang mempunyai fungsi strategis pada perusahaan, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi PT. Adzkia Masa Depan Medan dalam menggunakan setiap informasi khususnya yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

2. Manfaat untuk akademisi

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan bukti empiris tentang hal-hal yang diteliti terkhusus mengenai sumber daya manusia.

UNIVERSITAS MEDAN AREA Manfaat untuk peneliti lain yaitu sebagai referensi untuk penelitian sejenis

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Beberapa ahli mendefinisikan kinerja pegawai secara berbeda. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya Hussein (2017: 10) kinerja adalah perilaku kerja yaitu apa yang dilakukan karyawan. Menurut Whitmore (dalam Hamzah dan Nina, 2012: 59) kinerja adalah pelaksanaan fungsi – fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui ketrampilan yang nyata.

Sedangkan menurut Kaswan (2017 : 278) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Menurut Rismawati dan Mattalata (2018 : 2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu perusahaan dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Bintoro dan Daryanto (2017 : 105) mengatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Wirawan (2015: 5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu

profesi dalam waktu tertentu. Sutrisno (2018: 123) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi seorang pegawai baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan diukur dalam periode tertentu.

2.1.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2021:86–87) ada beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja.

Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:84) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. *Personal Factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team Factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Kasmir (2016:189), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Displin kerja

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka.

Menurut Mangkunagara (2017:89), ada beberapa indikator kinerja, yaitu :

1. Ketepatan kerja
2. Ketelitian
3. Keterampilan
4. Kebersihan

5. Output
6. Instruksi
7. Inisiatif
8. Hati – hati
9. Kerajinan
10. Rekan Kerja
11. Pekerjaan

2.1.2 Pengembangan Karir

2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

Setiap pegawai harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk memotivasi mereka agar dapat berprestasi lebih baik. Karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan karir merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi. Berikut merupakan pengertian pengembangan karir dari beberapa ahli :

Menurut Sutrisno (2018:165) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir berarti organisasi/perusahaan/pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja.

Menurut Masram dan Mu'ah (2017:180) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Berdasarkan pengertian pengembangan karir dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan peningkatan kemampuan mental yang terjadi yang terjadi seiring penambahan usia pegawai. Perkembangan kemampuan mental pegawai telah berlangsung selama seseorang menjadi pekerja pada sebuah perusahaan yang terwujud melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya.

2.1.2.2 Dimensi Pengembangan Karir

Dimensi pengembangan karir menurut Megita (2014) ada tiga, yaitu sebagai berikut :

1. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu syarat untuk duduk di sebuah jabatan. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut pekerjaan guna mencapai tujuan. Indikator latar belakang pendidikan adalah jenjang pendidikan.

2. Pelatihan

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

3. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat di ukur dari masa kerja seseorang. Kata dan tindakan, serta memberikan teladan supaya ditiru para bawahannya.

2.1.2.3 Konsep Dasar Pengembangan Karir

Menurut Mulyadi dan Rivai (2009:86) konsep dasar pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Karir

Karir merupakan seluruh posisi kerja yang dijabat selama siklus kehidupan pekerjaan seseorang.

2. Jenjang Karir

Jenjang karir merupakan model posisi pekerjaan berurutan.

3. Tujuan Karir

Tujuan karir merupakan posisi mendatang yang di upayakan oleh seseorang.

4. Perencanaan Karir

Perencanaan karir merupakan proses dimana kita menyeleksi tujuan karir

2.1.2.4 Bentuk – bentuk Pengembangan Karir

Bentuk pengembangan karir yang dilakukan pada setiap organisasi atau perusahaan disesuaikan dengan jalur karir yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut. Menurut Nitisemito (2016: 74) pengembangan karir dapat dibagi menjadi:

1. Pembinaan dari pimpinan

Pimpinan adalah orang yang mempunyai tugas mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan mencapai tujuan perusahaan.

2. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

3. Promosi

Promosi dalam manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

4. Mutasi

Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan untuk memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.

2.1.2.5 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Hasibuan (2015:103) indikator pengembangan karir yaitu :

1. Jenjang pendidikan
2. Penguasaan teori
3. Frekuensi pelatihan
4. Keahlian tertentu
5. Lama kerja
6. Penguasaan pengetahuan
7. Keterampilan

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah sesuatu yang terdapat dalam diri manusia untuk mengerjakan suatu kegiatan ataupun pekerjaan. Namun motivasi ini terbagi menjadi dua yaitu motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri maupun yang dari luar individu itu sendiri.

Menurut Robbins (2016 ; 201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Menurut Wibowo (2017:322) Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan motivasi menurut Sutrisno (2018:109) dalam Arief Yusuf Hamali, S.S., M.M (2018:133) adalah sebagai berikut: “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada

hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya.”

2.1.3.2 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Farida & Hartono (2016 : 26) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan

2.1.3.3 Asas Motivasi

Asas motivasi menurut Hasibuan (2015:146) mencakup asas mengikuti sertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang dilegalisikan dan perhatian timbal balik.

1. Asas Mengikut Sertakan

Maksud asas ini para bawahan untuk ikut serta dalam berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan berbagai ide-ide, rekomendasi dan proses pengambilan keputusan.

2. Asas Komunikasi

Maksudnya dari asas ini adalah menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi.

3. Asas Pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai.

4. Asas Wewenang yang Didelegasikan

Mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan pegawai untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dalam melaksanakan tugas-tugas atasan.

5. Asas Perhatian Timbal Balik

Asas ini memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhan - kebutuhan yang diharapkan dari perusahaan .

2.1.3.4 Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2015:103) beberapa indikator motivasi yaitu :

1. Kesempatan untuk maju atau promosi
2. Keamanan bekerja
3. Pengakuan atas prestasi
4. Tempat kerja yang aman
5. Kondisi kerja yang baik
6. Penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan
7. Intrinsik berupa penyelesaian dan prestasi atau pencapaian
8. Ekstrinsik berupa finansial (gaji dan upah, tunjangan) antar pribadi dan promosi

2.1.4 Kompetensi

2.1.4.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja. Adapun jenis-jenis kompetensi, salah satunya menurut Moehariono (2014:14) yang menyatakan bahwa ada tiga jenis kompetensi, diantaranya :

1. Kompetensi individu

Kompetensi individu dikelompokkan menjadi dua yang terdiri dari kompetensi threshold atau kompetensi minimum yaitu kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seseorang, misalnya kemampuan pengetahuan atau keahlian dasar seperti membaca atau menulis dan kompetensi differentiating yaitu kompetensi yang membedakan seseorang berkinerja tinggi atau berkinerja rendah dengan karyawan lainnya, misalnya seseorang yang memiliki orientasi motivasi tinggi biasanya yang diperhatikan adalah pada tujuan melebihi yang ditargetkan oleh perusahaan dalam standar kerja.

2. Kompetensi jabatan

Kompetensi jabatan (job competency) mempunyai peran yang sangat penting dan harus mendapatkan perhatian serius dari pihak manajemen karena aspek kompetensi jabatan ini sudah banyak digunakan sebagai dasar penentu posisi jabatan calon karyawan atau calon pejabat yang akan menduduki suatu jabatan. Seseorang agar mendapatkan kinerja tinggi secara maksimal seharusnya antara kompetensi individu yang dimiliki, harus sesuai atau cocok dengan kompetensi jabatan yang diembannya, hal ini akan mengakibatkan terjadinya kecocokan (matching) dan kesesuaian dengan kemampuan yang dimilikinya.

3. Kompetensi organisasi

Kompetensi organisasi merupakan area karakter keahlian organisasi dan merupakan sinergi dari seluruh sumber daya seperti motivasi, usaha-usaha karyawan, teknologi dan keahlian profesional, serta ide-ide tentang kolaborasi dari manajemen. Kemudian kompetensi organisasi tersebut dapat bekerja secara

sistematis dan terstruktur serta memberikan organisasi sebagai kekuatan strategis.

Salah satu pembentukan kompetensi organisasi yang baik adalah dari kompetensi individu karyawannya itu sendiri. Apabila kompetensi individu sudah sesuai dan selaras dengan kompetensi organisasi, maka akan tercipta competence based organization atau organisasi yang berbasis kompetensi.

Berdasarkan pengertian kompetensi dari beberapa pendapat ahli di atas dapat ditafsirkan bahwa kompetensi mengandung makna karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu.

2.1.4.2 Bentuk Kompetensi

Tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Ada beberapa tipe kompetensi menurut Wibowo (2017 : 328) yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Planing Competency

Planing competency, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.

2. Influence Competency

Influence competency, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu dan memberi inspirasi untuk bekerja mewujudkan tujuan.

3. *Communication Competency*

Communication competency, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.

4. *Interpersonal Competency*

Interpersonal competency, meliputi empati, membangun konsensus, *networking*, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik dan menghargai orang lain.

5. *Thinking Competency*

Thinking competency, berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.

6. *Organizational Competency*

Organizational competency, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengukur kemajuan dan mengambil risiko yang diperhitungkan.

2.1.4.3 Indikator Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Subeki (2015:78) indikator kompetensi diantaranya :

1. Ketepatan waktu
2. Adapatasi kerja
3. Kemampuan merencanakan
4. Pengambilan keputusan
5. Dukungan Kerja
6. Kerjasama
7. Inisiatif

2.1.4.4 Kategori Kompetensi

Menurut Zwell dalam Wibowo (2010:276) memberikan lima kategori kompetensi, yang terdiri dari :

1. *Task achievement*, merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan task achievement ditunjukkan oleh orientasi pada hasil, mengelola kinerja, memengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.
2. *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan relationship meliputi kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antarpribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.
3. *Personal attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berfikir, merasa, belajar, dan berkembang. Personal attribute merupakan kompetensi yang meliputi integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stres, berpikir analisis, dan berpikir konseptual.
4. *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupa memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.

5. *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan leadership meliputi kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen, organisasional, membangun focus dan maksud, dasar-dasar, dan nilai-nilai.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian terdahulu ini, terdapat tujuh penelitian yang diambil sebagai contoh atau acuan untuk penelitian yang akan dilakukan. Penelitian tersebut memiliki relevansi dengan topik yang dibahas, serta menyajikan hasil penelitian yang akan dijadikan referensi dalam proses penelitian ini untuk memperdalam pemahaman dan menyusun kerangka teoritis yang lebih komprehensif.

Tabel 2. 1
Tinjauan Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Penelitian Penulis
<i>Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan</i> Rizanatul Fuad, Waloyo (2020)	Terdapat pengaruh secara serempak pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai; (2) terdapat pengaruh secara parsial pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai	Pengembangan karir dan motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai

<i>Kompetensi, kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan human resources and facility management directorate Setia Tjahyanti, Nurafni Chairunnisa (2020)</i>	Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Kepemimpinan Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Kompetensi tidak berpengaruh pada kinerja pegawai
<i>Pengaruh motivasi, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai Andika Pramukti (2019)</i>	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. Sedangkan Kompetensi dan Pengembangan Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan	Pengembangan karir dan motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai
<i>The effect of emotional intelligence job performance: The role of motivation as mediator Supriadi, Safnedi (2017)</i>	Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja	Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
<i>Achievement Motivation and Emotional Intelligence : A Correlational Study Sontakke (2016)</i>	Studi hubungan motivasi dan kecerdasan emosional	Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
<i>The Effect of Motivation and Career Development Againts Employee's Performance and Job Satisfaction of The Govenor Office South Sulawesi Akmal Umar (2015)</i>	Motivasi dan pengembangan karir secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor an Sulawesi Selatan.	Kompetensi tidak berpengaruh pada kinerja pegawai

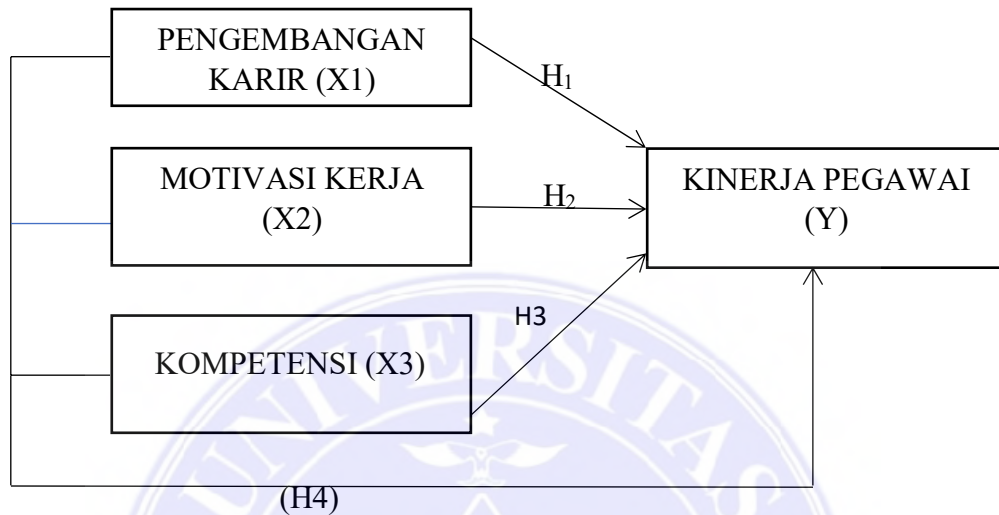
<i>Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Konstruksi IV PT. Adhi Karya Tbk, Surabaya.</i> Ni Made Chandra (2014)	Bahwa variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Divisi Konstruksi IV PT. Adhi Karya Tbk, Surabaya	Pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
--	---	--

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2023

2.3 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini yang menjadi indikator kinerja adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Pengembangan karir mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai, karena dengan adanya pengembangan karir semakin membuat pegawai lebih bersemangat agar mendapatkan jenjang karir yang baik. Motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai, karena keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang lebih baik harus dikerjakan dengan penuh rasa tanggung jawab serta adanya minat dan daya pendorong untuk bekerja dengan baik, dari dalam diri individu maupun dari perusahaan. Motivasi merupakan dorongan atau semangat yang membuat seseorang mempunyai tujuan dan ukuran standar yang akan dicapai. Indikator dari motivasi meliputi hubungan dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja, kesempatan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan, pemberian tunjangan.

Namun hal tersebut perlu didukung dengan adanya kompetensi yang dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.



Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor PT. Adzkia Masa Depan Medan.

1. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor PT. Adzkia Masa Depan Medan.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor PT. Adzkia Masa Depan Medan.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor PT Adzkia Masa Depan
4. Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor PT. Adzkia Masa Depan Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat, Objek dan Waktu Penelitian

3.1.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor PT. Adzkia Masa Depan Medan. Dengan alamat di Jalan Kangkung No. 24 AB, Petisah, Medan Baru, Medan, Sumatera Utara.

3.1.2 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pegawai Kantor PT. Adzkia Masa Depan Medan, dimana penelitian ini merupakan penelitian sebab akibat yaitu penelitian yang tujuan untuk menganalisis pengaruh dua variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen). Adapun variabel bebas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengembangan karir sebagai variabel (X1), motivasi kerja sebagai variabel (X2), kompetensi sebagai variabel (X3) dan kinerja pegawai sebagai variabel (Y) yang merupakan variabel terikat.

3.1.3 Waktu Penelitian

Sedangkan waktu penelitian dimulai pada bulan November 2022 dan direncanakan selesai pada bulan Desember 2023, dengan rencana kegiatan setiap minggu sebagai berikut :

Tabel 3. 1
Rencana Kegiatan Penelitian

KETERANGAN	BULAN																							
	November - April 2022				Mei 2023				Juni 2023				Juli 2023				Agustus – Oktober 2023				Desember 2023			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	
Pengajuan judul																								
Riset awal																								
Pembuatan proposal tesis																								
Bimbingan proposal tesis																								
Seminar proposal tesis																								
Revisi proposal tesis																								
Penelitian lapangan																								
Pengolahan data penelitian																								
Bimbingan tesis																								
Sidang Meja Hijau																								

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Sugiyono (2019:126) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya.

Berdasarkan data yang peneliti peroleh per Bulan Mei 2023, maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor PT. Adzkia Masa Depan Medan yang berjumlah 30 orang, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3. 2
Kerangka Populasi Pegawai

No.	Keterangan	Jumlah
1.	Akademik	6 orang
2.	ILTC	2 orang
3.	Keuangan	2 orang
4.	Bagian Umum	5 orang
5.	Marketing	3 orang
6.	HRD	1 orang
7.	Pengembangan wilayah	2 orang
8.	Operasional	9 orang
TOTAL		30 orang

Sumber : Kantor PT. Adzkia Masa Depan Medan, 2023

3.2.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono, (2019:118) sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah elemen-elemen populasi yang dipilih atas dasar kemampuan mewakilinya. Untuk menjadi pedoman jika subjeknya atau populasinya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya atau populasinya besar atau lebih dari 100, maka dapat diambil persentasenya. Dengan teknik penarikan sampel secara

sampling total, maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu 30 orang pegawai Kantor PT. Adzkia Masa Depan Medan, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.3
Kerangka Sampel Pegawai

No.	Keterangan	Jumlah
1.	Akademik	6 orang
2.	ILTC	2 orang
3.	Keuangan	2 orang
4.	Bagian Umum	5 orang
5.	Marketing	3 orang
6.	HRD	1 orang
7.	Pengembangan wilayah	2 orang
8.	Operasional	9 orang
TOTAL		30 orang

Sumber : Kantor PT. Adzkia Masa Depan Medan, 2023

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan sangat penting untuk memperoleh informasi yang valid dan relevan dengan tujuan penelitian. Oleh karena itu, pemilihan teknik pengumpulan data disesuaikan dengan karakteristik objek penelitian serta pertanyaan penelitian yang hendak dijawab. Adapun teknik pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi :

1. Observasi

Pengamatan ini dilakukan untuk memperoleh gambaran suasana tempat kerja, proses kerja dan hal-hal lain yang diperlukan.

2. Kuisioner

Yaitu dengan cara memberikan kuesioner atau angket penelitian kepada 30

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

orang pegawai Kantor PT. Adzkia Masa Depan Medan.

Document Accepted 26/6/25

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)26/6/25

3.4 Definisi Operasional Variabel

Untuk keperluan penelitian ini, perlu dilakukan penjabaran lebih lanjut mengenai definisi operasional variabel – variabel yang digunakan agar dapat mengukur dan mengidentifikasi fenomena yang diteliti secara lebih konkret. Definisi operasional ini bertujuan untuk memberikan batasan yang jelas terhadap masing-masing variabel agar pengukuran dan analisis yang dilakukan dapat lebih terarah dan terukur.

Tabel 3. 4
Defenisi Operasional Variabel

No.	Definisi	Indikator Pengukuran	Skala Pengukuran
1	Kinerja adalah prestasi seorang pegawai baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan diukur dalam periode tertentu	1. Ketepatan kerja 2. Ketelitian 3. Keterampilan 4. Kerbersihan 5. Output 6. Instruksi 7. Inisiatif 8. Hati – hati 9. Kerajinan 10. Rekan kerja 11. Pekerjaan (Mangkunegara, 2011:89)	Skala Likert
2	Pengembangan karir adalah peningkatan kemampuan mental yang terjadi yang seiring penambahan usia pegawai.	1. Jenjang pendidikan 2. Penguasaan teori 3. Frekuensi pelatihan 4. Keahlian tertentu 5. Lama kerja 6. Penguasaan pengetahuan 7. Keterampilan (Hasibuan, 2015:89)	Skala Likert

3	Motivasi kerja adalah dorongan terhadap rangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.	1. Kesempatan untuk maju atau promosi 2. Keamanan bekerja 3. Pengakuan atau prestasi 4. Tempat kerja yang nyaman	Skala Likert
		5. Kondisi kerja yang baik 6. Penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan 7. Intrinsik berupa penyelesaian dan prestasi atau pencapaian 8. Ekstrinsik berupa finansial (gaji dan upah, tunjangan) antar pribadi dan promosi (Hasibuan,2015:103)	
4	Kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu.	1. Adaptasi kerja 2. Kemampuan merencanakan 3. Pengambilan keputusan 4. Kerjasama 5. Bersosialisasi 6. Beradaptasi 7. Inisiatif (Subeki, 2012:78)	Skala Likert

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan dibahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep yang diukur. Dari sebaran jawaban responden

tersebut, selanjutnya akan diperoleh sebuah kecenderungan dari seluruh jawaban yang ada. Untuk mendapat kecenderungan jawaban responden terhadap masing-

masing variabel, akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan three box method (Smith, J. A. (2003). Proses ini melalui beberapa tahapan, yaitu :

1. *Scoring*

Dalam penelitian ini urutan pemberian skor menggunakan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini.

2. *Tabulating*

Pengelompokan atas data jawaban dengan benar dan teliti, kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai berwujud dalam bentuk yang berguna. Berdasarkan hasil tabel tersebut hasil disepakati untuk membuat data tabel agar mendapatkan hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel yang ada.

3. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklarifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisa dengan menggunakan program SPSS for windows vs. 25.00, dimana bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

3.5.2 Pengujian Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu

untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bilvariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil analisis korelasi bilvariate dengan melihat output Pearson Correlation, dengan ketentuan :

$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka instrumen yang digunakan dinyatakan valid.

$r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka instrumen yang digunakan dinyatakan tidak valid Situmorang dan Lufti (2014).

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Triton (2005:57) pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *Repeated Measure* atau pengukuran ulang dan *One Shot* atau pengukuran sekali saja.

Dalam penelitian ini menggunakan oneshot supaya lebih efisien dalam waktu penyelesaian penelitian. Disini pengukurannya hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Program SPSS yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Dalam penelitian ini menggunakan oneshot supaya lebih efisien dalam waktu penyelesaian penelitian.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/6/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
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)26/6/25

terikat. Persyaratan dalam analisis regresi adalah uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, gejala autokorelasi dan gejala normalitas. Menurut Gujarati dan Porter (2009), model regresi yang memenuhi syarat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) memerlukan asumsi klasik seperti tidak adanya heteroskedastisitas, multikolinearitas, atau autokorelasi. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) yaitu tidak terdapat heteroskedastisitas, tidak terdapat multikolinearitas, tidak terdapat autokorelasi dan berdistribusi normal. Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasnya standar error. Jika terdapat multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya autokorelasi mengakibatkan penaksir masih tetap bias dan masih tetap konsisten hanya saja menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan. Menurut Ghazali (2013) pengujian-pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

3.5.3.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantarasesama variabel independen. Uji multikolinearitas dilakukan denganmembandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilaitoleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

3.5.3.2 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya atau dengan melihat kemencengan (*skewness*) dari grafik histogram. Model regresi dikatakan mengikuti distribusi normal apabila grafik histogram tidak menceng ke kiri dan ke kanan. Selain dengan normal probability plot, normalitas suatu data dapat juga diuji dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dari tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh angka probabilitas atau *Asym. Sig. (2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 untuk pengambilan keputusan dengan pedoman

- a. Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data tidak terdistribusi secara normal.
- b. Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi secara normal.
- c. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- d. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan grafik scatterplot. Adapun dasar analisisnya sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan bahwa 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.

3.5.4 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh variabel *independent* (variabel bebas) terhadap variabel *dependent* (variabel terikat), dengan menggunakan persamaan matematis yaitu analisis regresi linier berganda dengan rumus :

$$\text{Persamaan : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y	= Kinerja pegawai
a	= Konstanta
X1	= Pengembangan karir
X2	= Motivasi kerja
X2	= Kompetensi
b1,b2,b3	= Koefisien regresi
e	= Standard error

3.5.4.1 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji- t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji- t dilakukan dengan membandingkan nilai t -hitung terhadap t -tabel. Atau untuk mengetahui tingkat signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara partial atau sendiri-sendiri, maka digunakan uji hipotesis dengan rumus :

$$\text{Uji } t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

r : Korelasi

n : Jumlah sampel

Dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika t hitung $> t$ tabel dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% atau $\alpha = 0.05$, maka variabel *independent* secara partial berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*.

Jika t hitung $< t$ tabel dan probabilitas (nilai signifikan) $>$ tingkat signifikansi 5% atau $\alpha = 0.05$, maka variabel *independent* secara partial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*.

3.5.4.2 Signifikansi Parameter Serempak (Uji Statistik F)

Uji- F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat. Uji- F dilakukan dengan membandingkan nilai F -hitung terhadap F -tabel. Atau untuk mengetahui tingkat signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara serempak atau simultan, maka digunakan uji hipotesis dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

R = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel

Dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% atau $\alpha = 0.05$, maka variabel *independent* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $>$ tingkat signifikansi 5% atau $\alpha = 0.05$, maka variabel independent secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

3.5.5 Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel *independent* (bebas) dalam menerangkan variasi variabel *dependent* (terikat). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*timeseries*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Setiap tambahan satu variabel independent, maka (R^2) pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted (R^2) (*Adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh penulis maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan pengujian pada variabel pengembangan karir didapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor PT Adzkia Masa Depan.
2. Berdasarkan pengujian pada variabel motivasi kerja didapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kantor PT Adzkia Masa Depan.
3. Berdasarkan pengujian pada variabel kompetensi didapatkan hasil bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor PT Adzkia Masa Depan.
4. Berdasarkan uji simultan didapatkan hasil bahwa pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor PT Adzkia Masa Depan.

5.2 Saran

Sesuai dengan kesimpulan di atas penulis memberikan beberapa saran dalam penelitian ini antara lain :

1. Perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan meningkatnya kinerja pegawai maka visi, misi, dan tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Pada variabel pengembangan karir, indikator frekuensi penelitian mendapat penilaian yang paling rendah pengaruhnya dan kurang disetujui oleh para responden. Pihak Kantor PT Adzkia Masa Depan perlu memberikan pelatihan dengan rutin kepada pegawai, hal ini dapat dilakukan dengan program pelatihan bulanan sesuai dengan keperluan masing – masing divisi.

Pada variabel motivasi kerja, indikator tempat dan kondisi kerja yang aman serta ekstrinsik berupa finansial mendapat penilaian yang paling rendah pengaruhnya dan kurang disetujui oleh para responden. Perusahaan perlu memperhatikan motivasi kerja, seperti pengadaan *rolling* atau pergantian tugas kerja antar karyawan untuk meminimalisir kejenuhan agar tercipta suasana dan hubungan kerja yang lebih baik, atau memberi insentif berupa *extra food* setiap bulan, serta hal-hal lainnya yang dapat mendorong

atau membangun semangat kerja meningkat sehingga dengan perasaan yang senang dan semangat yang tinggi akan memberi *feedback* baik terhadap hasil kerja yang mereka lakukan.

Pada variabel kompetensi, indikator kemampuan mengelola mendapat penilaian yang paling rendah pengaruhnya dan kurang disetujui oleh para responden. Pegawai merasa kurang mampu membuat perencanaan kerja dengan baik sehingga perlu adanya peningkatan kompetensi yang dapat dilakukan dengan pemberian motivasi maupun pemberian pelatihan terhadap pegawai untuk membantu pegawai belajar terkait pembuatan perencanaan kerja.

Pada variabel kinerja pegawai, indikator ketepatan kerja mendapat penilaian yang paling rendah pengaruhnya dan kurang disetujui oleh para responden. Pegawai belum sepenuhnya mematuhi SOP yang sesuai dengan harapan perusahaan. Kesadaran pegawai akan kepatuhan terhadap SOP dapat dipupuk dengan cara melakukan sosialisasi SOP tidak hanya pada saat pegawai baru masuk saja tetapi secara berkala agar pegawai lebih memahami pentingnya SOP selama bekerja untuk memastikan bahwa para pegawai selalu bekerja sesuai dengan SOP.

2. Akademisi

Bagi kalangan akademisi diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema berkenaan pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi terkait

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1:

Surat Permohonan Responden

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Motada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa Program
Magister Manajemen Universitas Medan Area, saya :

Nama : Annisya Risky Siagian

NPM : 221805013

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan judul

**“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI di KANTOR PT
ADZKIA MASA DEPAN”.**

Untuk itu, saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk
menjadi responden dengan mengisi lembar kuesioner ini secara lengkap dan
sebelumnya saya mohon maaf telah mengganggu waktunya. Data yang diperoleh
hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian sehingga kerahasiaannya
akan saya jaga sesuai etika penelitian.

Informasi yang diperoleh atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i merupakan faktor kunci untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan karir, Motivasi kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.

Dimohon untuk membaca setiap pertanyaan dan pernyataan secara hati – hati dan menjawab dengan lengkap semua pertanyaan, karena **apabila terdapat salah satu nomor yang tidak diisi maka kuesioner dianggap tidak berlaku.**

Tidak ada jawaban yang salah atau benar dalam pilihan ini dan sejumlah pertanyaan agak bersifat kontroversial, mungkin anda akan bersifat netral, akan tetapi usahakan memilih rating yang lebih menunjukkan perasaan Bapak/Ibu/Saudara/i.

Apabila diantara Bapak/Ibu/Saudara/i ada yang membutuhkan hasil penelitian ini, maka Bapak/Ibu/Saudara/i dapat menghubungi saya. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktu untuk mengisi dan menjawab semua pertanyaan dan pernyataan dalam penelitian ini, saya sampaikan terima kasih.

Hormat saya,

Annisya Risky Siagian

LAMPIRAN 2:

Kuesioner Penelitian

KUESIONER

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI di KANTOR PT ADZKIA MASA DEPAN

A. Deskriptif Responden

Nama :

Jenis Kelamin : Laki – Laki / Perempuan

Usia :

Tanggal :

Pendapatan / Tahun :

Pekerjaan :

Pilihlah salah satu alternatif jawaban untuk setiap pernyataan berdasarkan pendapat anda dengan membubuhkan tanda ($\sqrt{}$) atau (X).

Setiap pertanyaan terdiri dari 5 pilihan jawaban :

SS = Sangat setuju

S = Setuju

R = Ragu

TS = Tidak setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

B. PENGEMBANGAN KARIR

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Dengan jenjang pendidikan yang saya miliki saya akan mudah dalam mengembangkan karir di Kantor PT Adzkia Masa Depan					
2	Saya memiliki penguasaan teori sesuai dengan bidang ilmu dan pekerjaan saya.					
3	Saya merasa pihak di Kantor PT Adzkia Masa Depan selalu memberikan pelatihan dengan rutin kepada pegawai.					
4	Dengan adanya pelatihan saya mendapat keahlian tertentu yang dapat membantu dalam bekerja.					
5	Saya memiliki pengalaman kerja yang sudah lama di perusahaan .					
6	Saya memiliki penguasaan pengetahuan yang sangat baik.					
7	Saya merasa memiliki keterampilan yang dapat menunjang karir saya dalam bekerja.					

C. MOTIVASI KERJA

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
8	Kesempatan untuk maju atau promosi membuat saya semangat bekerja.					
9	Keamanan bekerja ditempat saya bekerja sangat menjamin bagi saya. Pemimpin memberikan pengarahan agar saya bisa bekerja dengan sungguh- sungguh					
10	Pengakuan atau prestasi kerja yang saya dapat sangat memotivasi kerja saya.					
11	Tempat kerja yang nyaman membuat gairah kerja saya meningkat					
12	Kondisi kerja yang baik membuat semangat dan kegairahan dalam bekerja.					

13	Penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi.					
14	Pemberian Intrinsik berupa penyelesaian dan prestasi/pencapaian membuat saya puas dalam bekerja.					
15	Pemberian Ekstrinsik berupa financial (gaji dan upah, tunjangan) antar pribadi dan promosi membuat saya bekerja lebih giat lagi.					

D. KOMPETENSI

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
16	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
17	Saya bisa menyesuaikan keahlian yang saya miliki dengan jabatan/tugas yang saya jalankan.					
18	Saya mampu membuat perencanaan kerja dengan baik.					
19	Saya selalu memilih suatu pekerjaan mana yang perlu didahulukan supaya terselesaikan seluruhnya.					
20	Atasan saya selalu memberi dukungan kerja kepada semua pegawai dalam melaksanakan pekerjaan					
21	Saya merasa semua anggota perusahaan dapat bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.					
22	Saya mampu mengelola pekerjaan saya dengan baik.					

E. KINERJA

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
23	Saya mematuhi SOP yang sesuai dengan harapan perusahaan					
24	Dengan bekerja secara teliti, saya dapat memenuhi harapan kerja yang saya tanggung dari perusahaan					
25	Saya terampil dalam bekerja demi tercapainya tujuan kerja yang saya jalani					
26	Saya menjaga kebersihan dan kerapian ruangan kerja					
27	Pencapaian kerja yang saya hasilkan sudah sesuai dengan harapan perusahaan					
28	Saya menjalankan instruksi dari atasan dengan baik					
29	Saya berinisiatif untuk memberikan kontribusi lebih dalam bekerja					
30	Saya selalu berhati-hati dalam bekerja					
31	Saya datang tepat waktu ke tempat kerja					
32	Saya dapat bekerja sama dengan baik bersama rekan kerja dalam pencapaian tujuan kerja					
33	Saya mampu bekerja dengan maksimal sesuai dengan harapan perusahaan					

LAMPIRAN 3:**Data Responden**

NO	Nama Lengkap	Tempat dan Tanggal Lahir	Alamat Lengkap	Jenis Kelamin	Umur	No. NIK KTP
1	Adri Agustian	Medan, 16 Agustus 1990	Jl. Pinang Baris Gg. Hasan Basri No. 8	Laki - laki	34	1205101608900007
2	Amirullah	Bubun, 25 Juni 1998	Jaring halus	Laki - laki	26	1205092506980002
3	Andriya	Kisaran 29 Oktober 1977	Jl. Sumber Rukun Gg. Famili No. 300 H	Laki - laki	47	1271082910770003
4	Annisa Risky Siagian	Hutasuhut 17 September 1995	Jalan eka bakti gang keluarga dalam no.60	Perempuan	29	1203045709950005
5	Atika cahyani	Medan 8 Mei 2000	Jl paku no b4	Perempuan	24	127105480500007
6	Ayub	Sukajadi, 04 Desember 2000	HUTA VI SUKAJADI	Laki - laki	24	1208220412000001
7	Delima Apdila	JARING HALUS, 15 Agustus 1994	Jl. Kangkung No. 24 AB Medan	Perempuan	30	1205095508940005
8	Hariyanto	Sukajadi, 03-07-1986	Jl. Ekarasmi Gg. Ekanusa Komp. Ekanusa Blok F2	Laki - laki	32	1208220307860002
9	Hendry Wijaya	Stabat, 26 Desember 1986	Jl. Marelan II Lingk 27 kel rengas pulau kec medan marelan	Laki - laki	38	1205072612860004
10	Indah Pratiwi	Tanah Putih & 13 Juli 1998	Dusun Tanah Putih RT/RW 003/001 Kabupaten Rokan hilir provinsi Riau	Perempuan	26	1407055307980002
11	Ismail karim Rangkuti	Pasar maga 29-09-1997	Lembah Sorik Marapi pasar maga	Laki - laki	27	1213092909970004
12	Ismanuddin	Kampung Pasir, 27 Agustus 1987	Jln. Bromo Gg masjid Al-Hidayah No 2b	Laki - laki	37	1205092708870002

NO	Nama Lengkap	Tempat dan Tanggal Lahir	Alamat Lengkap	Jenis Kelamin	Umur	No. NIK KTP
13	Linda Agustina Hutahut	Medan, 3 Agustus 1992	Komplek Bandala Asri Blok A2 No. 7 Tanjung Morawa	Perempuan	32	1207024308920002
14	Muhammad Ridwan	PAYA GAMBAR, 04 NOVEMBER 1996	DUSUN II DESA PAYA GAMBAR	Laki - laki	28	1207270411960002
15	Muhammad Soleh Siregar	26 Juni 1986	Jl. Jala 20 Pasar 2 Timur, Rengas Pulau Medan Marelan	Laki - laki	38	1271082606860002
16	Nadila Farila Sandi	Suka Jadi, 6 April 2001	Juta VI Suka Jadi	Perempuan	23	1208224604010001
17	Nurmayni	Mampang, 05 Mei 2000	Kotapinang, labuhanbatu selatan	Perempuan	24	12220145000001
18	Rafandi	BANDAR BETSY, 23-10-2003	HUTA V AFD II BANDAR BETSY I	Laki - laki	21	1208222310020002
19	Reza Pradipta	Medan 21 April 1994	Jln. Keramat Indah GG. Baru	Laki - laki	30	1271092104960001
20	Riri Angraini	PADANGSIDIMPUAN, 10 FEBRUARI 1991	JALAN KARYA BAKTI GG BAKTI I NO.20-B LK VII	Perempuan	33	1277025002920006
21	Riska Amalia	Medan 30 Juli 2002	Jalan.Bustaman Gang.Amal Psr.10 Bandar Khalifah,Tembung	Perempuan	22	1207267007030003
22	Ryan Rahmadi	Medan, 01 Mei 1993	JL. JERMAL XIII GG.KELUARGA II	Laki - laki	31	1271100105930003

NO	Nama Lengkap	Tempat dan Tanggal Lahir	Alamat Lengkap	Jenis Kelamin	Umur	No. NIK KTP
23	Sandy	Sukajadi, 25-09-2003	Sandy	Laki - laki	21	1208222509030001
24	Sardi	Sepadan, 29 Juni 1991	Jl.PWS GG.BUNTU II NO.30 B MEDAN	Laki - laki	33	1175032906910001
25	Sherly Dwi Retnowati	Medan, 26 Maret 2000	Jl. Karya Gg Bersama No 14	Perempuan	24	1271056603000002
26	Suharyono	Medan 12 Desember 1983	Jl.antariksa gg pipa 3.no.5	Laki - laki	41	1271160312830001
27	Sumadi	Belawan, 23 Nopember 1982	JL. TANJUNG 6 NO 277 PERUMNAS HELVETIA	Laki - laki	42	1271082311820003
28	Tri Sahputra Sanjaya	Dolok Merawan, 17 Juli 1989	Jl.Aluminium 1 no.36, Tanjung Mulia, Medan Deli	Laki - laki	35	1218071707890007
29	Widia Astuti	MEDAN / 01-04-1973	JL. CEMPAKA GG. SAHABAT NO. 7 SARI REJO MEDAN POLONIA	Perempuan	51	1271164104730001
30	Rianto	Medan 10 Desember 1983		Laki - laki	41	1208222509030001

LAMPIRAN 4:**Hasil Jawaban Kuesioner**Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Pengembangan karir (X_1)

Responden	Pkr1	Pkr2	Pkr3	Pkr4	Pkr5	Pkr6	Pkr7	Total
1	5	5	4	5	5	5	4	33
2	4	4	4	4	4	4	4	28
3	5	5	4	4	5	5	4	32
4	4	4	4	4	3	3	4	26
5	5	4	4	4	4	5	5	31
6	5	5	4	4	5	4	5	32
7	3	4	4	4	3	3	4	25
8	5	4	4	4	5	5	4	31
9	4	5	5	4	4	5	5	32
10	5	4	4	4	4	5	5	31
11	5	4	5	5	5	5	5	34
12	5	5	5	5	5	5	5	35
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	4	4	4	5	4	4	4	29
15	5	4	4	4	4	4	4	29
16	4	4	5	3	4	4	4	28

Responden	Pkr1	Pkr2	Pkr3	Pkr4	Pkr5	Pkr6	Pkr7	Total
17	4	5	5	5	4	4	5	32
18	5	4	4	4	4	5	4	30
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	5	5	4	5	5	5	4	33
21	4	4	4	4	4	4	4	28
22	5	5	5	4	4	5	5	33
23	4	5	4	4	4	4	4	29
24	4	4	4	4	4	4	5	29
25	4	4	5	4	4	4	4	29
26	4	4	4	3	4	4	4	27
27	4	3	3	4	4	4	4	26
28	4	4	4	5	4	4	4	29
29	4	4	4	4	4	4	4	28
30	5	5	4	5	5	5	4	33

Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Motivasi kerja (X₂)

Responden	Mot 1	Mot 2	Mot 3	Mot 4	Mot 5	Mot 6	Mot 7	Mot 8	Total
1	4	3	4	3	4	4	3	4	29
2	4	4	4	4	4	3	4	4	31
3	4	4	4	4	3	4	4	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	3	4	3	4	4	4	3	4	29
6	4	4	4	4	4	4	5	4	29
7	5	4	5	4	4	4	4	5	33
8	4	3	3	3	3	3	3	3	35
9	4	4	4	4	4	4	4	4	25
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	3	4	4	3	4	3	29
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	5	5	4	5	4	5	5	5	38
14	5	5	5	4	4	4	5	5	37
15	4	4	3	3	3	4	3	4	28
16	4	4	4	4	5	5	5	5	36
17	5	4	4	4	5	5	4	4	35
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	5	4	4	4	4	4	4	4	33
20	4	4	4	3	3	3	4	3	28
21	4	4	4	4	4	4	4	5	33

Responden	Mot 1	Mot 2	Mot 3	Mot 4	Mot 5	Mot 6	Mot 7	Mot 8	Total
22	5	5	5	5	5	5	4	5	39
23	5	5	5	5	4	4	4	5	37
24	4	4	4	4	4	4	5	5	34
25	5	4	4	3	4	4	4	4	32
26	4	3	4	4	3	4	3	3	28
27	4	4	3	4	4	4	4	4	31
28	4	5	5	5	5	5	5	5	39
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	5	5	4	5	5	5	5	5	39

Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Kompetensi (X₃)

Responden	Kom1	Kom2	Kom3	Kom4	Kom5	Kom6	Kom7	Total
1	5	5	4	4	4	4	5	35
2	4	3	4	4	4	4	4	31
3	4	5	4	4	4	4	5	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	4	32
6	5	4	4	4	4	4	4	33
7	4	3	4	4	4	4	4	31
8	4	4	4	4	4	4	4	32
9	5	5	4	4	5	5	5	37
10	5	5	4	5	5	5	5	39
11	5	5	5	5	4	4	5	38
12	5	5	5	5	5	5	5	35
13	4	5	5	4	4	4	4	30
14	4	3	4	4	4	4	4	27
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	5	5	4	4	5	5	5	33
17	4	4	4	4	5	4	5	30
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	5	5	4	4	4	4	5	31
20	3	4	4	4	1	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	4	28

22	3	4	4	5	5	4	5	35
23	4	4	5	4	4	4	5	35
24	5	3	4	4	4	4	5	33
25	3	4	4	4	3	4	5	31
26	5	5	4	4	3	5	5	36
27	4	4	4	4	4	4	5	29
28	4	4	4	4	4	4	4	28
29	4	4	4	4	4	4	4	28
30	5	5	4	5	5	5	5	34

Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Responden	knj1	knj2	knj3	knj4	knj5	knj6	knj7	knj8	knj9	knj10	knj11	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	45
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	43
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
9	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	46
10	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	45

11	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	46
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
14	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	50
15	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	44
16	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	53
17	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	52
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
19	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45
20	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	46
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
22	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	53
23	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	53
24	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	47
25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	41
26	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	42
27	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	45
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54

LAMPIRAN 5:**Uji Validitas dan Reliabilitas****1. Pengembangan karir**

		Correlations							
		Pkr1	Pkr2	Pkr3	Pkr4	Pkr5	Pkr6	Pkr7	Total
Pkr1	Pearson								
	Correlation	1	,341	,545*	,244	,211	,348	,266	2,41
	Sig. (2-tailed)		,142	,013	,299	,373	,133	,257	1,27
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Pkr2	Pearson								
	Correlation	,341	1	,303	,440	,547*	,348	,266	2,98**
	Sig. (2-tailed)	,142		,195	,052	,013	,133	,257	0,792
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson								
	Correlation	,545*	,303	1	,162	,139	,174	-,098	,342

Pkr3	Sig. (2-tailed)	,013	,195		,496	,559	,463	,682	,139
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson								
	Correlation	,244	,440	,162	1	,412	,281	,236	,426
	Sig. (2-tailed)	,299	,052	,496		,071	,230	,316	,061
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	,211	,547*	,139	,412	1	,727**	,747**	,856**
	Correlation								
	Pkr5								
	Sig. (2-tailed)	,373	,013	,559	,071		,000	,000	,000
Pkr4	N	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	,348	,348	,174	,281	,727**	1	,764**	,865**
	Correlation								
	Pkr6								
	Sig. (2-tailed)	,133	,133	,463	,230	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	,266	,266	-,098	,236	,747**	,764**	1	,799**
	Correlation								
	Pkr5								
	Sig. (2-tailed)	,373	,013	,559	,071		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	,348	,348	,174	,281	,727**	1	,764**	,865**
	Correlation								
	Pkr6								
	Sig. (2-tailed)	,133	,133	,463	,230	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	,266	,266	-,098	,236	,747**	,764**	1	,799**
	Correlation								

Pkr7									
Sig. (2-tailed)	,257	,257	,682	,316	,000	,000		,000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	-,032	-,032	-,058	-,047	,283	,515*	,425	,472*	
Total									
Sig. (2-tailed)	,024	,005	,139	,061	,000	,000	,000		
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

2. Motivasi kerja

		Correlations								
		Mot1	Mot2	Mot3	Mot4	Mot5	Mot6	Mot7	Mot8	Total
Mot1	Pearson Correlation	1	,412*	,583**	,275	,261	,414*	,484**	,484**	,700**
	Sig. (2-tailed)		,024	,001	,142	,164	,023	,007	,007	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	20
Mot2	Pearson Correlation	,412*	1	,536**	,577**	,360	,518**	,694**	,487**	,722**
	Sig. (2-tailed)	,024		,002	,001	,051	,003	,000	,006	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	20

Mot3	Pearson									
	Correlation	,583**	,536**	1	,317	,335	,403*	,580**	,580**	,788**
	Sig. (2-tailed)	,001	,002		,088	,070	,027	,001	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	20
Mot4	Pearson									
	Correlation	,275	,577**	,317	1	,590**	,539**	,623**	,521**	,750**
	Sig. (2-tailed)	,142	,001	,088		,001	,002	,000	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	20
Mot5	Pearson									
	Correlation	,261	,360	,335	,590**	1	,675**	,540**	,540**	,692**
	Sig. (2-tailed)	,164	,051	,070	,001		,000	,002	,002	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	20
Mot6	Pearson									
	Correlation	,414*	,518**	,403*	,539**	,675**	1	,564**	,662**	,715**
	Sig. (2-tailed)	,023	,003	,027	,002	,000		,001	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	20
Mot7	Pearson									
	Correlation	,484**	,694**	,580**	,623**	,540**	,564**	1	,533**	,839**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,001	,000	,002	,001		,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	20
Mot8	Pearson									
	Correlation	,484**	,487**	,580**	,521**	,540**	,662**	,533**	1	,827**
	Sig. (2-tailed)	,007	,006	,001	,003	,002	,000	,002		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	20
Total	Pearson									
	Correlation	,365*	,415*	,443*	,604**	,495**	,631**	,588**	,802**	,811**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

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

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

3. Kompetensi

		Correlations							
		Kom1	Kom2	Kom3	Kom4	Kom5	Kom6	Kom7	Total
Kom 1	Pearson Correlation	1	,140	,490*	,279	,216	,336	,336	,443
	Sig. (2-tailed)		,556	,028	,234	,361	,147	,147	,050
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Kom 2	Pearson Correlation	,140	1	,688**	,681**	,840**	,218	,491*	,722**
	Sig. (2-tailed)	,556		,001	,001	,000	,355	,028	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Kom 3	Pearson Correlation	,490*	,688**	1	,681**	,840**	,218	,764**	,941**
	Sig. (2-tailed)	,028	,001		,001	,000	,355	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Kom 4	Pearson Correlation	,279	,681**	,681**	1	,572**	,206	,435	,693**
	Sig. (2-tailed)	,234	,001	,001		,008	,384	,055	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

Kom 5	Pearson Correlation	,216	,840**	,840**	,572**	1	,336	,642**	,893**
	Sig. (2-tailed)	,361	,000	,000	,008		,147	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Kom 6	Pearson Correlation	,336	,218	,218	,206	,336	1	,286	,404
	Sig. (2-tailed)	,147	,355	,355	,384	,147		,222	,077
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Kom 7	Pearson Correlation	,336	,491*	,764**	,435	,642**	,286	1	,818**
	Sig. (2-tailed)	,147	,028	,000	,055	,002	,222		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,081	,577**	,577**	,303	,728**	,378	,882**	,733**
	Sig. (2-tailed)	,050	,000	,000	,001	,000	,077	,000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

4. Kinerja Pegawai

Correlations

	Knj1	Knj2	Knj3	Knj4	Knj5	Knj6	Knj7	Knj8	Knj9	Knj10	Knj11	Total	
Knj1	Pearson												
	Correlation	1	,140	,490*	,279	,216	,336	,336	,081	,455*	,239	,031	,443
	Sig. (2-tailed)		,556	,028	,234	,361	,147	,147	,735	,044	,310	,895	,050
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

Knj2	Pearson													
	Correlation	,140	1	,688**	,681**	,840**	,218	,491*	,577**	,629**	,201	,224	,722**	
	Sig. (2-tailed)	,556		,001	,001	,000	,355	,028	,008	,003	,395	,342	,000	
Knj3	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
	Pearson													
	Correlation	,490*	,688**	1	,681**	,840**	,218	,764**	,577**	,891**	,452*	,598**	,941**	
Knj4	Sig. (2-tailed)	,028	,001		,001	,000	,355	,000	,008	,000	,045	,005	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson													
Knj5	Correlation	,279	,681**	,681**	1	,572**	,206	,435	,303	,648**	,137	,368	,693**	
	Sig. (2-tailed)	,234	,001	,001		,008	,384	,055	,195	,002	,565	,110	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Knj6	Pearson													
	Correlation	,216	,840**	,840**	,572**	1	,336	,642**	,728**	,749**	,521*	,450*	,893**	
	Sig. (2-tailed)	,361	,000	,000	,008		,147	,002	,000	,000	,019	,046	,000	
Knj7	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
	Pearson													
	Correlation	,336	,218	,218	,206	,336	1	,286	,378	,252	,373	,277	,404	
Knj8	Sig. (2-tailed)	,147	,355	,355	,384	,147		,222	,100	,285	,105	,237	,077	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
	Pearson													
Knj9	Correlation	,336	,491*	,764**	,435	,642**	,286	1	,882**	,709**	,373	,375	,818**	
	Sig. (2-tailed)	,147	,028	,000	,055	,002	,222		,000	,000	,105	,103	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Knj10	Pearson													
	Correlation	,081	,577**	,577**	,303	,728**	,378	,882**	1	,545*	,406	,216	,733**	
	Sig. (2-tailed)	,735	,008	,008	,195	,000	,100	,000		,013	,076	,361	,000	

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson												
	Correlation	,455*	,629**	,891**	,648**	,749**	,252	,709**	,545*	1	,390	,494*	,882**
Knj9	Sig. (2-tailed)	,044	,003	,000	,002	,000	,285	,000	,013		,089	,027	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson												
Knj10	Correlation	,239	,201	,452*	,137	,521*	,373	,373	,406	,390	1	,308	,585**
	Sig. (2-tailed)	,310	,395	,045	,565	,019	,105	,105	,076	,089		,186	,007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson												
Knj11	Correlation	,031	,224	,598**	,368	,450*	-,277	,375	,216	,494*	,308	1	,546*
	Sig. (2-tailed)	,895	,342	,005	,110	,046	,237	,103	,361	,027	,186		,013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson												
	Correlation	,443	,722**	,941**	,693**	,893**	,404	,818**	,733**	,882**	,585**	,546*	1
Total	Sig. (2-tailed)	,050	,000	,000	,001	,000	,077	,000	,000	,000	,007	,013	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

LAMPIRAN 6:**Hasil Uji Realibilitas**

Hasil Uji Realibilitas untuk Variabel Pengembangan karir (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items	
.803	7	

Hasil Uji Realibilitas untuk Variabel Motivasi kerja (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items	
.937	8	

Hasil Uji Realibilitas untuk Variabel Kompetensi (X_3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items	
.874	7	

Hasil Uji Realibilitas untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items	
.882	11	

LAMPIRAN 7:**Hasil Uji Asumsi Klasik****1. Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Standardized Residual
N	Mean	30 0E-7
Normal Parameters ^{a,b}		
	Std. Deviation	,94686415
	Absolute	,080
Most Extreme Differences	Positive	,080
	Negative	-,066
Kolmogorov-Smirnov Z		,440
Asymp. Sig. (2-tailed)		,990

a. Test distribution is Normal.

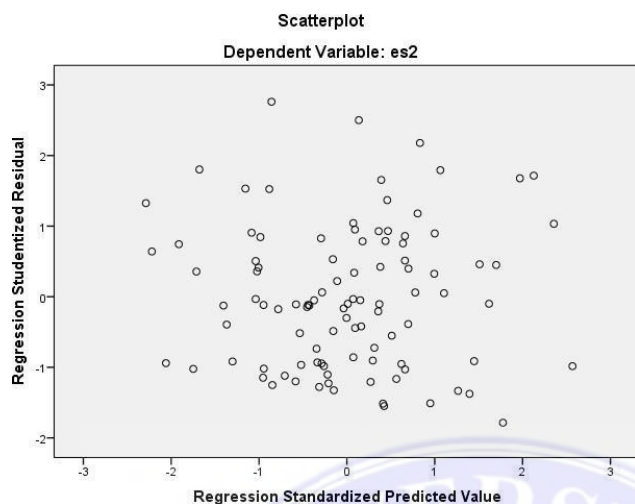
b. Calculated from data.

2. Uji Multikolinearitas**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	-,899	7,582		-,119	,907		
Pengembangan Karir	,345	,157	,273	2,196	,037	,886	1,129
Motivasi kerja	,366	,077	,592	4,779	,000	,891	1,122
Kompetensi	,377	,178	,276	2,115	,044	,803	1,246

a. Dependent Variable: kinerja

3. Uji Heteroskedastisitas



LAMPIRAN 8: Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,899	7,582		-,119	,907
Pengembangan karir	,345	,157	,273	2,196	,037
Motivasi kerja	,366	,077	,592	4,779	,000
Kompetensi	,377	,178	,276	2,115	,044

a. Dependent Variable:
Kinerja

LAMPIRAN 9: Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				

1	,803 ^a	,644	,603	2,482
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi kerja, Pengembangan karir

b. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN 10:

Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,899	7,582		-,119	,907
1 Pengembangan karir	,345	,157	,273	2,196	,037
Motivasi kerja	,366	,077	,592	4,779	,000
Kompetensi	,377	,178	,276	2,115	,044

2. Uji Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	289,726		3	96,575	15,680
Residual	160,141		26		
Total	449,867				

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi kerja, Pengembangan karir

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. (2021). *Manajemen dan perkembangan sumber daya manusia*. Mitra Abadi, hal. 86-87.
- Agus, Sunyoto. 2008. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : IPWI.
- Aisyah Nur, Christian Wiradendi Wolor, Osly Usman. (2021) *The Effect of Job Satisfaction and Work-Life Balance on Employee Performance with Organizational Commitment as Mediating Variable* Vol 93
- Akmal, Umar. 2015. *The Effect of Motivation and Career Development Againsts Employee's Performance*. Surabaya : Alfabeta.
- Arif Yusuf Hamali, S,S, M.M (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta.
- Bintoro, H., & Daryanto, A. (2017). *Manajemen pendidikan di era digital*. Penerbit ABC, 15(2), 100-115
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., and Wesson. 2009. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York, McGrawHill
- Damayanti, D., Nugroho, S., & Salsabila, S. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset Manajemen. Vol.9, No.2.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid I)*. Jakarta : Indeks
- Donni Juni. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabet.
- Donni, Juni Priansa. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung :Alfabeta
- Dr. Ir. Djoko Soelistya, M. C., Dr. Retno Purwani Setyaningrum, S.E., M.M, Dr. Nur Aisyah, S.E., M.M, & et al. (2022). *Budaya Organisasi Dalam Praktik*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center
- Farida, U., dan Hartono, S., (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Fuad, R., & Waluyo, W. (2020). *Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja organisasi*. Jurnal Teknologi dan Manajemen, 12(3), 45-60.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hamzah, A., & Nina, R. (2012). *Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja organisasi*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 20(2), 50-65.
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*” Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ilham. (2024). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*. MARS Journal. Vol.4, No.2.
- Jintar, C. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah Abadi*. Jurnal Inovasi Penelitian. Vol.3, No.9. Kedua, Yogyakarta : BPFE.
- Junita, Audia. 2012. “Faktor-faktor Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tata Ruang dan Tata Bangunan Kota Medan”
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kaswan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi*. Jurnal Manajemen dan Pembangunan, 22(4), 270-285
- Lubis, Adelia, Sabrina, H. 2019. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Perum Perumnas Regional I Medan*(Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)
- Lubis, Yusniar (2019) *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana (Studi Kasus Distrik 2 PTPN IV)*. Universitas Medan Area
- M.Harlie. 2012. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai*. Surabaya : UNPAS .
- Mangkunegara, Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* , cetakan kesepuluh. Jakarta : PT.RemajaRosdakarya.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Alfabeta.
- Masram dan Mu’ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publisir.
- Megita, Candra.2014. *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai*. Vol.4, No.1, 2014 (<http://ejournal.undiksa.ac.id>)
- Moehariono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

Jakarta: Ghalia Indonesia

Ni Made, Candra. 2014. Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai. Bali : Universitas UDAYANA.

Pramukti, A. (2019). *Pengaruh teknologi terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 15(3), 120-135

Rahwamati, R., & Sultoni, M. R. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Karimah Tauhid. Vol.3, No.2.

Rialmi, Z., & Patoni, P. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah, Jakarta Selatan. Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi. Vol.4, No.2.

Ridhawana, R, Basalamah, S., & Ramlawati. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Rumah Sakit Umum Cahaya Medika Kota Makassar. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Vol.7, No.2.

Rismawati, N., & Mattalata, R. (2018). *Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di perusahaan XYZ*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 14(1), 1-10.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT Raja Grafindo.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT Raja Grafindo.

Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2016. Manajemen Edisi Kespuluh. Jakarta : Erlangga.

Sari, I.P., & Rahyuda, A.G. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja pada Bank Saat Pandemi COVID-19. Bisma: Jurnal Manajemen. Vol.8, No.2.

Sedarmayanti. 2004. GoodGovernance (Kean Yang Baik), Bandung : Mandar MajuSubekhi, Akhmad & Jauhar, Mohammad. 2012. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prestasi Pustakaraya.

Sekaran, U., dan Bougie. 2010. ResearchMethodsforBusines. A SkillBuildingApproach. FifthEdition. A John Wiley and Sons, Ltd, Publication.

Situmorang, S. H., & Lufti, M. (2014). Analisis Data Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis. Medan: USU Press

Sontakke, J.P. (2016). Achievement Motivation and EmotionalIntelligence: A Correlational Study. The International Journal of IndianPsychology Volume 3, Issue 2.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Smith, J. A. (2003). *Using the Three-Box Method for Data Analysis in Marketing Research*. Journal of Marketing Research, 45(2), 150-165

© 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

Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Jakarta: Prestasi Pustaka, 2015.

Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.

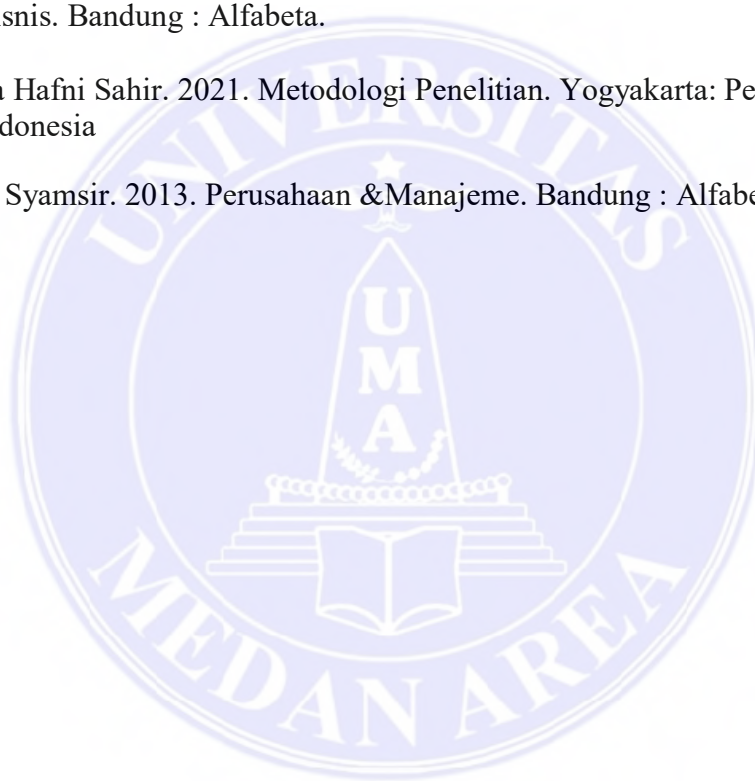
Supriadi, Sefnedi. 2017. The effect of emotional intelligence and organizational cynicism on job performance: The role of motivation as mediator, IOSR Journal of Business and Management

Sutrisno, E. (2018) “ Manajemen Sumber Daya Manusia “ , Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suwanto. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta.

Syafrida Hafni Sahir. 2021. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia

Torang, Syamsir. 2013. Perusahaan & Manajemen. Bandung : Alfabeta.



- Trisnayanti, N. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N.M.D. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli. *Jurnal EMAS*. Vol.3, No.12.
- Triton, P.B 2005. Riset Statistik Parametrik : SPSS13.00 for windows. Yogyakarta : Andi.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wirawan, I. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keberhasilan Organisasi*
- Yasin, M. (2020). *Pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja karyawan di perusahaan XYZ*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(4), 234-250
- Yayu, S. S, Karlina., & Alamsyah, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. KPSBU Lembang. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*. Vol.7, No.3.
- Yulianty, D. Y, Qodriah, S. L., Kurniawan, P., & Indriyanti, H. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Elfaatih Global Indonesia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi*. Vol.2, No.2.
- Zwell, Michael. (2010). *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.