

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) SERTA
PRESTASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR
PEGAWAI PADA DINAS KETENAGAKERJAAN,
KOPERASI DAN USAHA MIKRO KABUPATEN
SERDANG BEDAGAI**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memelengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NAMA	: SUCI SAFITRIANI
NPM	: 1605160279
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN
KONSENTRASI	: MSDM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 23 Juli 2020, pukul 09:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : SUCI SAFITRIANI
N P M : 1605160279
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) SERTA PRESTASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PADA DINAS KETENAGAKERJAAN, KOPERASI DAN USAHA MIKRO KABUPATEN SERDANG BEDAGAI
Dinyatakan : (A-) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I

(ASWIN BANCIN, SE., M.Pd)

Penguji II

(MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, SP., M.M)

Pembimbing

(Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si)

PANITIA UJIAN

Ketua

(H. JANURI, SE., MM., M.Si)



Sekretaris

(ADE GUNAWAN, SE., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Kapt. Mukhtar Basri BA No.3 Telp.(061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Dosen Pembimbing : Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si
Nama Mahasiswa : SUCI SAFITRIANI
NPM : 1605160279
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
(DIKLAT) SERTA PRESTASI KERJA TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PADA DINAS
KETENAGAKERJAAN, KOPERASI DAN USAHA
MIKRO KABUPATEN SERDANG BEDAGAI

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juni 2020

Pembimbing Skripsi


(Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si)

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU


(H. JANURI, SE., M.M, M. Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri BA No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Dosen Pembimbing: **Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si**
Nama Mahasiswa : **SUCI SAFITRIANI**
NPM : **1605160279**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul : **PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) SERTA PRESTASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PADA DINAS KETENAGAKERJAAN, KOPERASI DAN USAHA MIKRO KABUPATEN SERDANG BEDAGAI**

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
10/06 ²⁰²⁰	Perhatikan teknik pengutipan		
15/06 ²⁰²⁰	Eksplorasi hasil penelitian dengan kajian literatur yang berkaitan dengan penelitian.		
19/06 ²⁰²⁰	Perbaiki kesimpulan dan saran		
22/06 ²⁰²⁰	ACC sidang meja hijau		

Medan, Juni 2020
Diketahui/Disetujui

Pembimbing

Ketua Program Studi

(Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si)

(JASMAN SARIPUDDIN H., SE., M.Si)

ABSTRAK

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) SERTA PRESTASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PADA DINAS KETENAGAKERJAAN, KOPERASI DAN USAHA MIKRO KABUPATEN SERDANG BEDAGAI

Suci Safitriani
Program Studi Manajemen
Email: Sucisafitriani28@gmail.com

Fenomena yang terjadi mengenai masalah pendidikan dan pelatihan Kurangnya pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, tidak ada pemberian reward dari pihak internal kepada pegawai yang berprestasi dan kurangnya dukungan dari pimpinan kepada pegawai untuk naik ke jabatan yang lebih tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) serta prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai dengan sampel berjumlah 32 orang. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatori. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sensus/sampling total. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan serta prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai. Secara simultan menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan serta prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.

Kata Kunci : Pendidikan dan Pelatihan, Prestasi Kerja, Pengembangan Karir

ABSTRACT

THE EFFECT OF EDUCATION AND TRAINING (DIKLAT) AND WORK PERFORMANCE ON EMPLOYEE CAREER DEVELOPMENT AT THE MANPOWER OFFICE, COOPERATIVES AND MICRO BUSINESSES OF REGENCY SERDANG BEDAGAI

Suci Safitriani

Management Study Program

Email: Sucisafitriani28@gmail.com

Phenomena that occur regarding the issue of education and training Lack of knowledge and ability of employees in carrying out their duties, there is no reward from internal parties to employees who excel and the lack of support from leaders to employees to rise to higher positions. This study aims to analyze the effect of education and training (training) and work performance on the career development of employees at the Department of Manpower, Cooperatives and Micro Enterprises in Serdang Bedagai Regency. The population in this study were permanent employees of the Serdang Bedagai Regency Manpower, Cooperative and Micro Business Agency with a sample of 32 people. In this study using an explanatory approach. The sampling technique in this study was carried out by census / total sampling technique. Data collection techniques in this study were interviews and questionnaires. Data analysis techniques used multiple linear regression, classic assumption test, t test, f test, and the coefficient of determination. The results of this study indicate that partially there is a significant influence between education and training and work performance on the career development of employees at the Department of Manpower, Cooperatives and Micro Enterprises in Serdang Bedagai Regency. Simultaneously shows that there is a significant influence between education and training and work performance on the career development of employees at the Serdang Bedagai Regency Manpower, Cooperative and Micro Business Agency.

Keywords: Education and Training, Job Performance, Career Development

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada kita penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dan tidak lupa penulis hanturkan Sholawat dan salam kepada junjungan besar kita Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, tujuan disusunnya skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat menyelesaikan Pendidikan Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada banyak pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini. Penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ayahanda Saprik, SE dan Ibunda tercinta Desnilawati, S.Pd sebagai sumber semangat motivasi kehidupan yang telah memberikan kasih sayang yang sangat besar serta dorongan do'a, serta dukungan moril dan material kepada penulis.
2. Adik kandung saya Muti Husnul Khotimah yang telah memberikan do'a serta semangat kepada penulis.
3. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
4. Bapak Januri, SE, MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, sekaligus dosen pembimbing saya yang telah banyak meluangkan waktunya dalam membimbing penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
8. Bapak Dr. Jufrizen, SE., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
9. Bapak Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Teman istimewa Darma Purba yang selalu mendukung dan memberikan semangat kepada penulis
11. Teman-teman seperjuangan Zakirah Zahrah, Desi Emayanti, Novia Anggereyni, Bella Sinta Ritonga, Noni Nur Aini dan Tri Anita Sari yang telah menjadi teman suka maupun duka selama masa perkuliahan ini dan telah memberikan dukungan serta semangat kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman teman kelas E-Manajemen Pagi stambuk 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu dan memberi motivasi kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.

13. Serta semua pihak yang telah berpartisipasi atas penyusunan skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, penulis mengucapkan terimakasih.

Penulis telah berusaha membuat skripsi ini dengan sebaik mungkin. Namun, penulis menyadari bahwa tak ada gading yang tak retak begitu pula dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan. Karena itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun guna penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat baik bagi penulis, maupun menambah wawasan bagi para pembaca dan juga pihak-pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, Mei 2020

Penulis

SUCI SAFITRIANI
NPM : 1605160279

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Pengembangan Karir	8
2.1.1.1 Pengertian Pengembangan Karir	9
2.1.1.2 Faktor – Faktor Pengembangan Karir	9
2.1.1.3 Indikator Pengembangan Karir	11
2.1.2 Pendidikan dan Pelatihan	13
2.1.2.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan	13
2.1.2.2 Faktor – Faktor Pendidikan dan Pelatihan	15
2.1.2.3 Indikator Pendidikan dan Pelatihan	17
2.1.3 Prestasi Kerja	19
2.1.3.1 Pengertian Prestasi Kerja	19
2.1.3.2 Faktor – Faktor Prestasi Kerja	20
2.1.3.3 Indikator Prestasi Kerja	22
2.2 Kerangka Konseptual	24
2.3 Hipotesis	26
BAB 3 METODE PENELITIAN	27
3.1 Jenis Penelitian	27
3.2 Definisi Operasional	27
3.3 Tempat & Waktu Penelitian	29
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data	31
3.6 Teknik Analisis Data	36
BAB 4 HASIL PENELITIAN	43
4.1 Hasil Penelitian	43
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	43
4.3 Analisa Data	51
4.3.2 Uji Asumsi Klasik	51

4.3.3 Uji Hipotesis	55
4.4 Pembahasan.....	59
BAB 5 PENUTUP	63
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran	64
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1	Indikator Pengembangan Karir 28
Tabel 3.2	Indikator Pendidikan dan Pelatihan 28
Tabel 3.3	Indikator Prestasi Kerja..... 29
Tabel 3.4	Rencana Waktu Penelitian 30
Tabel 3.5	Jumlah Populasi 30
Tabel 3.6	Instrumen Skala Likert..... 32
Tabel 3.7	Uji Validitas Pengembangan Karir 33
Tabel 3.8	Uji Validitas Pendidikan dan Pelatihan 33
Tabel 3.9	Uji Validitas Prestasi Kerja..... 34
Tabel 3.10	Uji Reliabilitas Pengembangan Karir 35
Tabel 3.11	Uji Reliabilitas Pendidikan dan Pelatihan 35
Tabel 3.12	Uji Reliabilitas Prestasi Kerja 36
Tabel 4.1	Identitas Responden (Jenis Kelamin)..... 44
Tabel 4.2	Identitas Responden (Usia) 44
Tabel 4.3	Identitas Responden (Pendidikan) 44
Tabel 4.4	Identitas Responden Lama Bekerja) 45
Tabel 4.5	Persentase Jawaban Variabel Pengembangan Karir 45
Tabel 4.6	Persentase Jawaban Variabel Pendidikan dan Pelatihan 47
Tabel 4.7	Persentase Jawaban Variabel Prestasi Kerja..... 49
Tabel 4.8	Coefficients 52
Tabel 4.9	Regresi Linier Berganda 54
Tabel 4.10	Uji T 58
Tabel 4.11	Anova 57
Tabel 4.12	Model Summary 58

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir... ..	24
Gambar 2.2	Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir	25
Gambar 2.3	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir	26
Gambar 3.1	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	40
Gambar 3.2	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f	41
Gambar 4.1	Uji Normalitas	51
Gambar 4.2	Scatterplot	53

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan bisnis, organisasi ataupun perusahaan seharusnya memiliki sumber daya yang kuat. Sumber daya yang tangguh haruslah dijalankan bersamaan sehingga akan membentuk suatu kesatuan dan menghasilkan sinergi. Oleh sebab itu peran sumber daya manusia sangat menentukan agar terbentuk sinergi yang baik bagi perusahaan sehingga dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan. Pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Walaupun teknologi, perkembangan informasi, modal dan bahan yang diolah mencukupi, apabila tanpa sumber daya manusia, perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan suatu inovatif melalui kreativitas dan imajinasi (Arianty et al., 2016, hal 2)

Sumber daya sebagai faktor terpenting dalam organisasi pemerintahan daerah harus selalu berada dalam proses pembelajaran agar potensi akal manusia dapat dikembangkan secara optimal. Didasari bahwa peranan aparatur pemerintah sangat menentukan keberhasilan organisasi pemerintah daerah dalam pengembangan misinya, karena itu, pengembangan sumber daya aparatur pemerintah daerah harus diarahkan agar terciptanya aparatur daerah yang mampu bersaing dalam era globalisasi. Untuk dapat membentuk sosok aparatur pemerintah yang baik, maka salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui

pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan. Dengan dilaksanakannya program pendidikan dan pelatihan para pegawai akan semakin mampu memahami dan melaksanakan tugasnya, disamping itu diharapkan pula adanya perbaikan atau pengembangan sikap, tingkah laku, pengetahuan serta keterampilan. Dengan program tersebut diharapkan tingkat prestasi pegawai akan meningkat dan akan semakin mengembangkan karir pegawai.

Menurut (Octaviani & Utami, 2018) Pengembangan karir merupakan usaha perencanaan karir dan manajemen karir untuk meningkatkan jenjang karir karyawan sehingga mereka memiliki kemampuan kerja dan berperan penting dalam kemajuan perusahaan/organisasi.

Sedangkan menurut (Onibala et al., 2017) Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi untuk mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola karir dengan baik agar mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat menurunnya pengembangan karir.

Banyak faktor yang mempengaruhi pengembangan karir salah satunya adalah pendidikan dan pelatihan, didasari bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai penting manfaatnya karena sumber daya manusia adalah yang menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan. Selain itu maksud dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan pegawai untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan agar pegawai memiliki prestasi di dalam bekerja.

Menurut (Dartha, 2010) Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk

mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan pelatihan diberikan kepada pegawai lama dan baru hal ini dilakukan untuk melatih kecakapan atau kemampuan pegawai. Program tersebut juga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurhasan & Saoqi, 2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir, hal ini menunjukkan jika pegawai mengikuti program pendidikan dan pelatihan dapat mengembangkan karir pegawai.

Selain pendidikan dan pelatihan, prestasi kerja juga mempengaruhi pengembangan karir, di karenakan prestasi sangat diharapkan dalam sebuah organisasi, prestasi kerja dapat dicapai dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan, dengan pendidikan dan pelatihan pegawai akan mendapatkan wawasan yang lebih luas serta keterampilan, dengan begitu pegawai akan mudah mencapai prestasi kerja yang diinginkan organisasi, dan dengan prestasi kerja pegawai akan mudah di promosikan untuk naik jabatan yang lebih tinggi.

Menurut (Ratnasari, 2013) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang berikan kepadanya, dengan demikian prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut (Wahyuni et al., 2014) Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam

melaksanakan aktivitas kerja yang sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan. Hasil yang dilakukan oleh (Syabana & Nurhidayati, 2019) menyatakan bahwa pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir positif dan signifikan, yang menunjukkan kemajuan karir sebagian besar tergantung pada prestasi kerja yang baik.

Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai yang merupakan sebuah instansi pemerintahan yang bertugas untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja, dan produktifitas, peningkatan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, dan peningkatan kapasitas kelembagaan dan pengawasan koperasi dan usaha kecil dan menengah.

Fenomena yang ditemukan penulis pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan adalah masih rendahnya kemampuan, pengetahuan dan produktivitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya karena kurangnya program pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh instansi kepada pegawai.

Masalah lain yang berkaitan dengan prestasi kerja yaitu menurunnya prestasi kerja pegawai karena tidak adanya pemberian reward dari pihak internal atas prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai. Selain itu masalah yang ditemukan penulis didalam pengembangan karir yaitu kurangnya dukungan dari pihak yang berwenang untuk memutuskan layak tidaknya seseorang untuk naik jabatan, seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai.

Berdasarkan uraian dan latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta**

Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dapat diidentifikasi beberapa masalah mengenai pendidikan dan pelatihan serta prestasi kerja terhadap pengembangan karir, yaitu:

- a. Kurangnya pengetahuan dan kemampuan pegawai didalam melaksanakan tugasnya
- b. Tidak adanya pemberian reward dari pihak internal kepada pegawai yang berprestasi
- c. Kurangnya dukungan dari pimpinan kepada pegawai untuk naik ke jabatan yang lebih tinggi.

1.3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis membatasi objek penelitian yaitu pada pegawai tetap di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Serdang Bedagai dan agar permasalahan dalam penelitian ini tidak menyimpang dari obyek yang diteliti, maka penelitian ini difokuskan pada variable Pendidikan dan Pelatihan Serta, Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap pengembangan karir di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Serdang Bedagai?

- b. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Serdang Bedagai?
- c. Apakah pendidikan dan pelatihan (diklat) serta prestasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Serdang Bedagai?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap pengembangan karir di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Serdang Bedagai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Serdang Bedagai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) serta prestasi kerja terhadap pengembangan karir di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Serdang Bedagai.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat praktis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam hal pendidikan dan pelatihan, serta prestasi kerja terhadap pengembangan karir

- b. Manfaat teoritis , penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan bahan pustaka untuk perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Pengembangan Karir

2.1.1.1. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut (Muspawi, 2017) pengembangan karir merupakan suatu proses yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam rangka melakukan perubahan status, posisi, atau kedudukan seseorang yang ternaung didalam organisasi. Menurut (Wahyuni et al., 2014) pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang terlihat mulai dalam kegiatan perencanaan dan pencapaian sasaran.

Menurut (Setiawan et al., 2016) pengembangan karir adalah perbaikan dan persiapan yang dilakukan seorang atau pegawai didalam meningkatkan kemampuan, baik secara langsung maupun melalui pelatihan demi terciptanya keinginan seseorang atau perusahaan. Menurut (Parimita et al., 2015) pengembangan karir adalah formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan seorang pekerja yang dapat membuka kesempatan untuk mencapai rencana karir selama masa bekerja.

Menurut (Fustyna & Jumani, 2015) pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencananya, yang didukung oleh departemen sumber daya manusia, manajera taupun pihak lainnya.

Menurut (Sedarmayanti, 2014, hal 121) Pengembangan karir pegawai merupakan proses dan kegiatan mempersiapkan seorang pegawai untuk menduduki jabatan dalam organisasi/perusahaan yang akan dilakukan dimasamendatang. Dengan

pengembangan tercakup pengertian perusahaan/manajer SDM telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja.

Menurut (Handoko & Rambe, 2018) pengembangan karir adalah sebuah perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar kualitas pegawai senantiasa dapat terjaga dan mampu meningkatkan semangat kerja untuk selalu melakukan hal-hal yang terbaik demi kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan.

2.1.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut (Arianty et al., 2016, hal 165) Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir individu dalam suatu perusahaan yakni:

1. Hubungan karyawan dan perusahaan, hubungan karyawan dan perusahaan keduanya mempunyai hubungan yang saling menguntungkan, maka pada saat yang saling menguntungkan perusahaan dapat mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi.
2. Personalia karyawan, personalia karyawan terkadang mempunyai kendala karena adanya karyawan yang mempunyai tingkah laku yang menyimpang contohnya karyawan yang emosional ambisius, curang, terlalu apatis dan lain-lain. Karyawan yang apatis akan sulit dibina karirnya sebab dirinya sendiri tidak peduli dengan karirnya.
3. Faktor dari luar karyawan, setiap intervensi dari luar perusahaan menyebabkan adanya kekacauan terjadi dalam manajemen karir dalam sebuah perusahaan.

4. Politik dalam perusahaan, pengembangan karir akan buruk jika ada politik yang tidak baik seperti hubungan antar teman, nepotisme, feodalisme, dan lain sebagainya.
5. Model penghargaan, jika perusahaan tidak mempunyai model penghargaan yang baik akan cenderung melakukan pegawainya secara subyektif. Karyawan yang berprestasi baik dianggap sama dengan karyawan yang malas.
6. Banyak karyawan, jumlah karyawan yang banyak menyebabkan semakin ketatnya persaingan untuk menduduki jabatan.
7. Besar kecilnya perusahaan. Besar kecilnya perusahaan berpengaruh dengan jumlah jabatan yang ada dalam perusahaan, yakni semakin besar perusahaan maka semakin rumit urusan manajemen karir karyawan, tetapi kesempatan untuk promosi dan rotasi karyawan juga lebih banyak.
8. Budaya perusahaan Perusahaan juga mempunyai kultur sama seperti masyarakat setiap perusahaan memiliki budaya-budaya yang berbeda-beda seperti budaya profesional, obyektif, rasional, dan demokratis. Dalam hal ini budaya juga mempengaruhi pengembangan karir.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2009, hal 166) adapun beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir yaitu :

1. Sikap atasan dan rekan kerja

Merupakan seorang pegawai yang memulai karirnya dengan baik, maka pegawai dapat meningkatkan prestasi dan tingkah laku atau moral yang baik agar diharapkan akan menyenangkan atasan dan rekan kerja

2. Pengalaman

Dalam hal ini mempromosikan para pegawai bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi juga mempertimbangkan pada kemampuan dan keahliannya.

3. Pendidikan

Faktor pendidikan seorang pegawai menjadi penentu dalam sebuah jabatan di perusahaan. Misalnya seseorang yang berpendidikan baik akan memiliki pemikiran yang baik untuk memajukan perusahaan tempatnya bekerja, sebaliknya jika pegawai yang mempunyai pendidikan kurang baik pegawai tidak dapat memajukan atau mengembangkan karir

4. Prestasi

Prestasi yang baik tentunya merupakan usaha yang kuat dan dalam diri seseorang, walaupun keterbatasan pendidikan, pengalaman dan dukungan rekan-rekan kerja. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang karir akan sangat jelas terlihat standart untuk menduduki jabatan tertentu

2.1.1.3 Indikator Pengembangan Karir

Indikator pengembangan karir menurut (Sedarmayanti, 2014, hal 124) adalah :

1. Prestasi kerja

Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya, tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan kepekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan.

2. Exposure (pengenalan oleh pihak lain)

Pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai.

3. Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

4. Kesempatan untuk tumbuh

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya

5. Mentor dan sponsor

Mentor adalah orang profesional, yang dapat memberikan bimbingan karir informal. Sponsor adalah mentor yang dapat menciptakan kesempatan karir bagi orang lain.

Sedangkan menurut (Pandi, 2018, hal 190) indikator didalam pengembangan karir yaitu :

1. Perencanaan karir

Pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang .

2. Pengembangan karir individu

Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas pengembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.

3. Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM

Pengembangan karir pegawai tidak hanya tergantung pada pegawai tersebut tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM.

4. Peran umpan balik terhadap kinerja

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relative sulit bagi pegawai bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk menvapai tujuan-tujuan pengembangan karir.

2.1.2 Pendidikan dan Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Menurut (Susanto & Sari, 2013) Pendidikan merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia ini dapat dilakukan melalui pelaksanaan pendidikan yang meliputi upaya meningkatkan dan memperbaiki pengetahuan, keterampilan, serta sikap karyawan.

Menurut (Hasan, 2018) Pendidikan merupakan suatu proses untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, nilai, kecakapan atau keterampilan seseorang dalam sebuah organisasi. Pendidikan berperan sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina dan mengembangkan kemampuan seseorang yang perlu dilakukan secara berkelanjutan.

Menurut (Ratnasari, 2013) Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan dalam jangka waktu tertentu yang telah dilakukan oleh perusahaan yang bertujuan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan keahlian, keterampilan, kecakapan dan pengetahuan karyawan dalam menghadapi pekerjaan sesuai dengan jabatan mereka pada saat ini yang sesuai dengan perusahaan.

Menurut (Bangun, 2012, hal 112) pelatihan adalah proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pada awalnya, pelatihan karyawan hanya diperuntukkan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi, kini pelatihan diberikan kepada setiap karyawan dalam perusahaan termasuk karyawan administrasi maupun tenaga manajerial. Manajemen kini bersama-sama dengan para karyawan untuk mengidentifikasi tujuan dan sasaran strategis dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Ningrum et al., 2013) Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, keterampilan atau kecakapan dan keahlian dari setiap karyawan serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu bagi yang bersangkutan.

Menurut (Aulia & Sasmita, 2014) Pendidikan dan pelatihan adalah proses memberi bantuan kepada karyawan agar memiliki efektivitas dalam pekerjaannya yang sekarang maupun dikemudian hari, dengan jalan mengembangkan pada dirinya kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan, sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya

Menurut (Haryono & Wijaya, 2019) pendidikan dan pelatihan adalah proses pembinaan pegawai untuk mengembangkan kemampuan berfikir dan mampu mengeluarkan gagasan-gagasan sehingga dapat menjalankan tugas kewajiban dengan sebaik-baiknya yang nantinya mampu untuk memperbaiki kualitasnya dalam bekerja.

Menurut (Syahputra & Jufrizen, 2019) Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Oleh karena itu untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam pengembangan pegawai diperlukan program pendidikan dan pelatihan

2.1.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan dan Pelatihan

Menurut (Siregar, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan dan pelatihan adalah:

1. Penyelenggara

Penyelenggara diklat merupakan komponen penting dalam mendukung keberhasilan suatu diklat. Profesionalisme lembaga diklat sangat ditentukan oleh profesionalisme penyelenggaranya, karena penyelenggara mempunyai akses terhadap sumber-sumber yang diperlukan untuk memperlancar penyelenggaraan diklat. Penyelenggaraan diklat dapat terdiri atas pimpinan dan pelaksana. Pimpinan biasanya mempunyai tugas dan fungsi dalam merencanakan, menetapkan kebijakan umum dan strategis diklat, mengambil keputusan, memberi arah, mengawasi dan mengendalikan hasil mutu diklat. Penyelenggara diklat seharusnya berlatar belakang pendidikan, pengalaman belajar, yang memadai dibidang diklat. Artinya penyelenggara ini memiliki wawasan dan kompetensi professional dan personal dibidang pengelolaan diklat.

2. Instruktur/Pelatih

Instruktur atau pelatih adalah seseorang yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh untuk melaksanakan kegiatan pelatihan dan

pembelajaran kepada peserta pelatihan dibidang tertentu. Seorang instruktur/pelatih harus kompeten dalam bidangnya dan dituntut kreatif agar tercipta suasana belajar yang nyaman, menyenangkan dan efektif. Selain itu, seorang instruktur/pelatih dituntut menguasai misi yang diembannya, berpengetahuan dan berpengalaman dalam bidang yang menjadi keahliannya.

3. Peserta

Peserta diklat mempunyai latar belakang yang tidak sama seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya, usianya dan lain sebagainya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat pelaksanaan diklat karena daya tangkap, persepsi dan daya nalar mereka terhadap materi yang diberikan berbeda. Karena itu karakteristik seorang peserta sangat diperlukan dalam suatu penyelenggaraan diklat agar dapat tercapai tujuan yang diharapkan baik organisasional maupun pribadi peserta.

4. Perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan

Kebutuhan akan pendidikan dan pelatihan yaitu kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan sekarang. Kebutuhan ini dikenali dengan prestasi karyawan yang tidak sesuai dengan hasil kerja yang dituntut dalam suatu jabatan atau pekerjaan

5. Kurikulum pendidikan dan pelatihan

Kurikulum merupakan bagian yang penting dalam proses pendidikan dan pelatihan. Proses pendidikan dan pelatihan tidak akan berjalan dan tujuan pendidikan tidak akan tercapai tanpa adanya kurikulum. Jadi kurikulum merupakan salah satu alat yang penting guna mencapai tujuan pendidikan dan pelatihan yang dapat mencerminkan hasil pendidikan dan pelatihan.

6. Sarana dan prasarana

Pelaksanaan diklat tidak akan berjalan maksimal apabila tidak memiliki fasilitas yang memadai. Pengelolaan sarana dan prasarana merupakan kegiatan yang amat penting, Karena akan sangat mendukung suksesnya proses diklat.

7. Pembiayaan (dana) pendidikan dan pelatihan

Pembiayaan (dana) pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu komponen masukan (input) yang sangat penting dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Keberhasilan suatu program pendidikan dan pelatihan lebih banyak ditentukan oleh seberapa besar pembiayaan (dana) yang dianggarkan dalam perencanaan penyelenggaraan suatu diklat.

Sedangkan menurut (Pandi, 2018, hal 137) faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Karier, yaitu jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya.
2. jabatan, yaitu posisi tugas baru yang diterima.
3. Efektifitas, yaitu meningkatkan hasil kerja atau prestasi kerja
4. Kinerja, yaitu hasil kerja yang harus tercapai oleh pegawai

2.1.2.3 Indikator Pendidikan dan Pelatihan

(Tobari, 2014 hal 27)mengemukakan indikator pendidikan dan pelatihan (diklat) yaitu :

1. Materi

Materi disusun sesuai dengan tujuan pelatihan, dan materi yang disampaikan kepada peserta sesuai dengan bidang peserta didalam bekerja agar mudah dipahami dan dimengerti para peserta diklat.

2. Kemampuan Instruktur Pelatih

Instruktur dalam diklat harus mempunyai kemampuan dalam melatih dan membimbing peserta diklat agar tercapainya keberhasilan program diklat

3. Metode yang digunakan

Metode yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan

4. Evaluasi pelaksanaan diklat

Setelah mengadakan pelaksanaan diklat, dievaluasi hasil yang didapat dalam diklat, mengenai produktivitas pegawai didalam bekerja

Sedangkan indikator pendidikan dan pelatihan menurut (Rivai, 2014, hal, 173) adalah sebagai berikut :

1. Partisipasi

Partisipasi meningkatkan motivasi dan tanggapan sehingga menguatkan proses pembelajaran. Sebagai hasil partisipasi, pegawai akan belajar lebih cepat dan mempertahankan pembelajaran jangka panjang.

2. Relevansi

Materi yang disampaikan memiliki arti yang luas dan maksimal.

3. Pengalihan/transfer

Semakin sesuai antara program kebutuhan pelatihan semakin cepat pegawai belajar dari pekerjaan yang utama.

4. Umpan balik

Umpan balik memberikan informasi kepada pegawai mengenai progres/kemajuan yang dicapai, sehingga pegawai dapat menyesuaikan sikap sebaik mungkin.

2.1.3 Prestasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut(Susanto & Sari, 2013) Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang menurut standar yang ditetapkan, dengan memiliki keterampilan dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga ia akan mendapatka kinerja yang baik oleh perusahaan, dengan ini akan mempermudah karyawan tersebut dalam peningkatan karirnya

Menurut (Tanjung, 2015) Prestasi merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu organisasi/lembaga. Menurut (Arif et al., 2020)Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Arianty, 2008)prestasi kerja disamakan dengan hasil kerja dari seorang pegawai. Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, unsur yang paling penting adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan pekerjaan tersebut tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan pekerjaan yang telah disusun tersebut akan sia – sia.

Menurut (Sutrisno, 2011 hal 151) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja.

Menurut (Sinaga & Sunardi, 2013) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Prestasi kerja adalah hasil dari upaya seseorang dalam bekerja selama kurun waktu tertentu.

Menurut (Anita et al., 2013) prestasi kerja pada dasarnya lebih menekankan pada hasil yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi instansi/organisasi tempatnya bekerja.

2.1.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut (Herlina et al., 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Upah/gaji

Dengan pemberian gaji/upah yang tinggi akan memotivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan cepat.

2. Tunjangan dan bonus

Tunjangan dan bonus yang diberikan perusahaan dapat membuat pegawai lebih giat dalam melaksanakan tugasnya.

3. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan perusahaan bertujuan untuk menunjang karyawan dalam meningkatkan kualitas dalam bekerja

4. Fasilitas perusahaan

Fasilitas yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, khususnya untuk suatu pekerjaan tertentu.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2009, hal 151) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu faktor lingkungan yang terdiri dari :

1. Kondisi fisik, merupakan kemampuan fisik seseorang untuk melakukan suatu kegiatan fisik. Kondisi fisik yang baik dan sehat akan membantu meningkatkan kinerja seseorang.
2. Peralatan, merupakan suatu hal yang dibutuhkan seseorang untuk membantu menyelesaikan sebuah pekerjaan, dengan adanya fasilitas yang memadai dapat membantu seseorang melakukan pekerjaannya lebih cepat.
3. Waktu, tanpa memiliki manajemen waktu yang baik, pekerjaan seseorang bisa terbengkalai dan tidak bisa selesai sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan.
4. Material, yaitu sebuah masukan dalam produksi yang akan digunakan untuk proses produksi lebih lanjut oleh seseorang.
5. Pendidikan, tingkat pendidikan dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang, dengan tingkat pendidikan yang tinggi diharapkan mampu mengembangkan potensi-potensi dalam diri seseorang sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya.
6. Supervisi, fungsi supervise dalam suatu pekerjaan yaitu untuk memberikan pengarahan, bimbingan kerja para karyawan agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.
7. Desain organisasi, atau struktur organisasi digunakan untuk mempermudah pekerjaan seseorang serta mencapai tujuan organisasi.

8. Pelatihan, pelatihan di perlukan dalam suatu pekerjaan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan dan berharap dapat meningkatkan produktivitas nya dalam bekerja.

2.1.3.3. Indikator Prestasi Kerja

Indikator prestasi kerja yang di kemukakan oleh (Marjuni, 2015, hal 106)yaitu :

1. Hasil kerja

Hasil kerja dapat dilihat dari ketelitian dan kerapian dalam melaksanakan tugas pekerjaannya serta dapat dilihat dari kuantitas dan kontribusi lain seperti menyelesaikan pekerjaan tambahan berupa penmabahan jam kerja (lembur).

2. Pengetahuan pekerjaan

Kemampuandapat ditinjau dari pengetahuannya mengenai suatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja.Tingkat pengetahuan berpengaruh terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul

4. Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja, dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan

6. Disiplin waktu dan absensi

Disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan tepat waktu dalam kehadiran saat bekerja.

Sedangkan menurut (Wijono, 2018, hal 83) mengemukakan bahwa indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari kehalusan, kebersihan, dan ketelitian pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai yang prestasi kerjanya tinggi, maka mereka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang tinggi, mutu hasil kerja dibandingkan dengan standart yang ditentukan.

2. Minat terhadap pekerjaan

Minat terhadap pekerjaan menentukan seberapa jauh keikutsertaannya dalam suatu pekerjaan. Seseorang yang minat dalam pekerjaannya akan menghasilkan hasil kerja yang baik.

3. Menerima intruksi

Pegawai yang menerima intruksi terlihat pada saat atasan memberi tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam jangka waktu dan pegawai tersebut mampu menyelesaikannya dengan waktu yang telah ditentukan.

4. Relasi dengan orang lain

Relasi dengan orang lain terlihat pada saat bekerja, apakah bisa saling bekerja sama antar pegawai dan atasan.

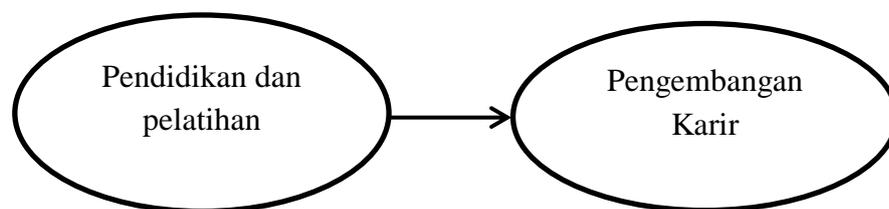
2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Didalam suatu perusahaan atau instansi pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan perusahaan atau instansi (Hermanto, 2014)

Penelitian yang dilakukan oleh (Nurhasan & Saoqi, 2017) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya pendidikan dan pelatihan maka akan meningkat pula pengembangan karir.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



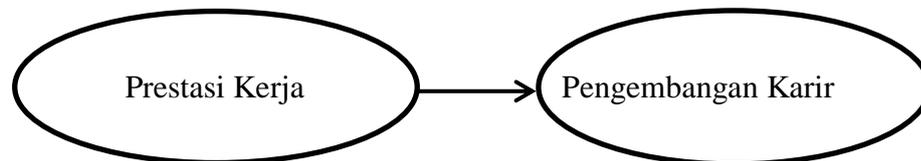
Gambar 2.1 Hubungan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir

2.2.2 Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang capai seseorang dalam melakukan sebuah pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi. Selain itu prestasi kerja yang dimiliki karyawan akan mengembangkan karirnya dan akan mudah dipromosikan untuk naik jabatan yang lebih tinggi

Penelitian yang dilakukan oleh (Susanto & Sari, 2013) menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja akan membuat karir semakin berkembang.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



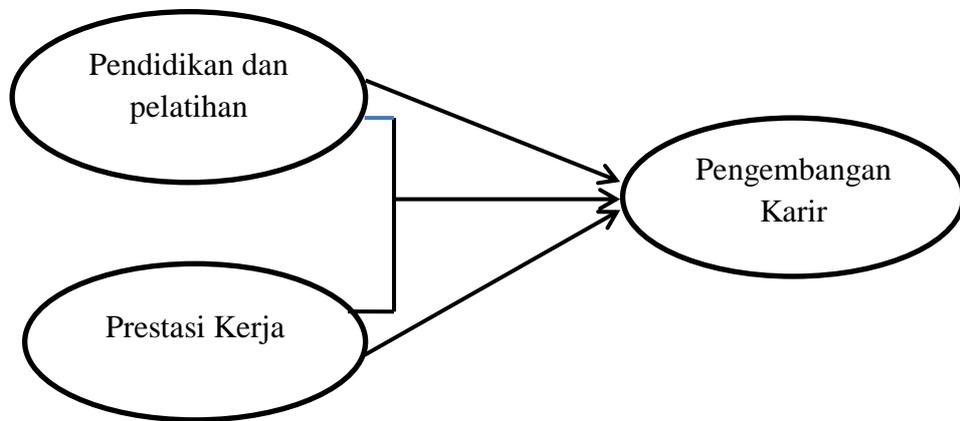
Gambar 2.2 Hubungan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir

2.2.3 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir

Pendidikan dan pelatihan serta prestasi kerja berpengaruh dalam pengembangan karir, untuk mencapai pengembangan karir maka karyawan harus mengikuti pendidikan dan pelatihan agar meningkatkan prestasi kerja. Apabila hasil dari pendidikan dan pelatihan serta prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan atau instansi untuk maka akan meningkatkan pengembangan karirnya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sumadewi & Suwandana, 2017) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan serta prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya pendidikan dan pelatihan serta prestasi kerja maka akan meningkat pula pengembangan karir

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan serta prestasi terhadap pengembangan karir dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.3 Hubungan Pendidikan dan Pelatihan Serta Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di katakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2018 hal 99)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ;

1. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karir di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Serdang Bedagai.
2. Prestasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Serdang Bedagai.
3. Pendidikan dan pelatihan serta prestasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Serdang Bedagai

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution, Fahmi, Jufrizen, Muslih, & Prayogi, 2020). Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan Kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018 hal 23) Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangka kan (scoring). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian menurut (Sugiyono, 2018) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut :

3.2.1 Pengembangan Karir (Y)

Pengembangan karir merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan, yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan, yang membuka kesempatan mendapatkan posisi/jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai pekerja (Asnawi & Trilaksmi, 2017). Adapun indikator yang penulis gunakan untuk variabel Pengembangan karir pegawai adalah:

Tabel 3.1 Indikator Pengembangan Karir

Variabel	Indikator
Pengembangan Karir (Y)	Prestasi kerja
	Exposure
	Kesetiaan pada organisasi
	Kesempatan untuk tumbuh
	Mentor dan sponsor

Sumber : (Sedarmayanti, 2014)

3.2.2 Pendidikan dan Pelatihan (X1)

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia agar mampu mengolah dan mengelola sumber daya yang ada serta meningkatkan produktivitas pegawai didalam bekerja (Hermanto, 2014). Adapun indikator yang penulis gunakan untuk variabel pendidikan dan pelatihan adalah:

Tabel 3.2. Indikator Pendidikan dan Pelatihan

Variabel	Indikator
Pendidikan dan Pelatihan (X1)	Materi
	Kemampuan instruktur/pelatih
	Metode yang digunakan
	Evaluasi pelaksanaan diklat

Sumber : (Tobari, 2015)

3.2.3 Prestasi Kerja (X2)

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau instansi (Rofi, 2012). Adapun indikator yang penulis gunakan untuk variabel prestasi kerja adalah:

Tabel 3.3 Indikator Prestasi Kerja

Variabel	Indikator
Prestasi Kerja (X2)	Hasil kerja
	Pengetahuan pekerjaan
	Inisiatif
	Kecekatan mental
	Sikap
	Disiplin waktu

Sumber : (Marjuni, 2015)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai Jl. Negara KM.57 Sei Rampah, 20995

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Februari 2020 sampai bulan Mei 2020. Untuk lebih jelasnya rencana penelitian digambarkan pada jadwal penelitian berikut :

Tabel 3.4 Rencana Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Tahun 2020																							
		Januar i 2020				Februar i 2020				Maret 2020				April 2020				Mei 2020				Juni 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul			■	■																				
2	Riset Awal					■	■																		
3	Penyusunan Proposal							■	■	■	■														
4	Bimbingan Proposal											■	■	■	■										
5	Seminar Proposal													■											
6	Pengumpulan Data													■	■	■	■								
7	Pengolahan Data															■	■	■	■						
8	Penyusunan Skripsi																	■	■	■	■				
9	Bimbingan Skripsi																			■	■	■	■		
10	Sidang Meja Hijau																					■	■		

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-objek atau subjek yang mempunyai kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018 hal 130). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai yang berjumlah 32 orang

Tabel 3.5 Jumlah Populasi Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai

NO	NAMA BAGIAN	JUMLAH
1	Sekretariat	8
2	Bidang Pembinaan dan Produktivitas, Penempatan dan Perluasan	7
3	Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial	9
4	Bidang Koperasi dan Usaha Mikro	8
	Jumlah	32

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018 hal 99) sampel adalah bagian bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah sensus/sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua sebagai responden pemberi informasi.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah proses untuk menelusuri dan mengambil data-data yang diperlukan untuk dianalisis agar masalah penelitian terpecahkan (Juliandi et al., 2018 hal 5)

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik yang menggunakan Tanya jawab dengan pegawai atau responden di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Serdang Bedagai.

2. Daftar pernyataan

Teknik dan instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (daftar pernyataan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.6 Skala *Likert*

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

Sumber : (Sugiyono, 2018 hal 152-153)

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data atau untuk mengetahui apakah item-item yang disajikan dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan pada pusat yang diteliti.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus kolerasi *product moment* adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2017 hal 212)

Dimana :

r_{xy} = Item instrumen variabel dengan totalnya

n = Jumlah sample

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadratPengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = Jumlah pengmatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum yi)^2$ = Pengamatan jumlah variabel y

$\sum xiyi$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria Pengujian Validitas Instrumen

- 1) Tolak H_0 atau terima H_a jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed > α 0,05)
- 2) Terima H_0 atau tolak H_a jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig-tailed > α 0,05)

Tabel 3.7 Uji Validitas Pengembangan Karir (Y)

Item Pernyataan	R Hitung	R tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0.718	0.338	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2	0.674	0.338	$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0.404	0.338	$0,022 \leq 0,05$	Valid
4	0.761	0.338	$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0.739	0.338	$0,000 \leq 0,05$	Valid
6	0.588	0.338	$0,000 \leq 0,05$	Valid
7	0.590	0.338	$0,000 \leq 0,05$	Valid
8	0.697	0.338	$0,000 \leq 0,05$	Valid
9	0.583	0.338	$0,000 \leq 0,05$	Valid
10	0.461	0.338	$0,038 \leq 0,05$	Valid

Sumber: Data diolah SPSS (2020)

Tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas variabel pengembangan karir dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

Tabel 3.8 Uji Validitas Pendidikan dan Pelatihan (X1)

Item Pernyataan	R Hitung	R tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0.566	0.338	$0,001 \leq 0,05$	Valid
2	0.778	0.338	$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0.578	0.338	$0,001 \leq 0,05$	Valid
4	0.694	0.338	$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0.792	0.338	$0,000 \leq 0,05$	Valid
6	0.591	0.338	$0,000 \leq 0,05$	Valid
7	0.789	0.338	$0,000 \leq 0,05$	Valid

8	0.361	0.338	$0,043 \leq 0,05$	Valid
---	-------	-------	-------------------	-------

Sumber: Data diolah SPSS (2020)

Tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas variabel pedidikan dan pelatihan dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

Tabel 3.9 Uji Validitas Prestasi Kerja (X2)

Item Pernyataan	R Hitung	R tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0.704	0.338	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2	0.738	0.338	$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0.518	0.338	$0,002 \leq 0,05$	Valid
4	0.639	0.338	$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0.620	0.338	$0,000 \leq 0,05$	Valid
6	0.619	0.338	$0,000 \leq 0,05$	Valid
7	0.727	0.338	$0,000 \leq 0,05$	Valid
8	0.601	0.338	$0,000 \leq 0,05$	Valid
9	0.707	0.338	$0,000 \leq 0,05$	Valid
10	0.780	0.338	$0,000 \leq 0,05$	Valid
11	0.663	0.338	$0,000 \leq 0,05$	Valid
12	0.593	0.338	$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber: Data diolah SPSS (2020)

Tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas variabel prestasi kerja dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Croanbach Alpha. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan penelitian dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha.

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Sumber : (Juliandi & Irfan, 2013, hal 86)

Dimana :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir

$\sigma 1^2$ = Varian total

Kriteria Pengujian Reliabilitas Instrumen

- 1) Jika nilai cronbach alpha > 0.6 maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)
- 2) Nilai koefisien reliabilitas (cronbach alpha) > 0,6 maka instrumen yang diuji adalah reliabel-reliabel (tidak terpercaya).

Tabel 3.10 Uji Reliabilitas Pengembangan Karir (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	10

Sumber: Data diolah SPSS (2020)

Tabel 3.11 Uji Reliabilitas Pendidikan dan Pelatihan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	8

Sumber: Data diolah SPSS (2020)

Tabel 3.12 Uji Reliabilitas Prestasi Kerja (X2)
Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	12

Sumber: Data diolah SPSS (2020)

Tabel diatas menunjukkan semua nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas 0,60 artinya semua instrument penelitian adalah reliable.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, menurut (Sugiyono, 2018 hal 15) menguji dan menganalisa data dengan menggunakan perhitungan angka-angka yang kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus dibawah ini.

3.6.1 Metode Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variable bebas terhadap variable terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

Y : Pengembangan Karir

X1 : Pendidikan dan Pelatihan

X2 : Prestasi Kerja

α : Konstanta

β_1 dan β_2 : Koefisien regresi

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis (Juliandi et al., 2015 hal, 160)

3.6.2.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam modal regresi, variabel dependen ini independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika ada menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka modal regresi memenuhi asumsi normalitas. Menurut (Juliandi et al., 2015 hal 160) uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan:

1. Uji Normal P-P Plot of regression standardized residual uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu:
 - a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik historisnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
2. Uji kolmogorov smirnov uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya.

- a. Jika angka signifikansi $> 0,05$ maka data mempunyai distribusi yang normal.
- b. Jika angka signifikansi $< 0,05$ maka data tidak mempunyai distribusi yang normal.

3.6.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya adanya korelasi antara variabel independen dan variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari uji multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Di dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadinya multikolinieritas pada data yang akan diolah.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Juliandi et al., 2015 hal 161) Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain". Jika variasi residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk satu pola tertentu teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik poin-poin menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.3 Uji Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan kebenaran dari masalah. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut :

3.6.3.1 Uji Parsial (uji t)

Test uji-t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel (X_i) apakah variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_1), Prestasi Kerja (X_2), mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Pengembangan Karir (Y). Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji-t dengan rumus yaitu :

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

Sumber : (Sugiyono, 2018 hal 275)

Keterangan :

t = t hitung yang dikonsultasikan dengan tabel t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Ketentuan :

- a. Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima.
- b. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak.

Bentuk pengujian:

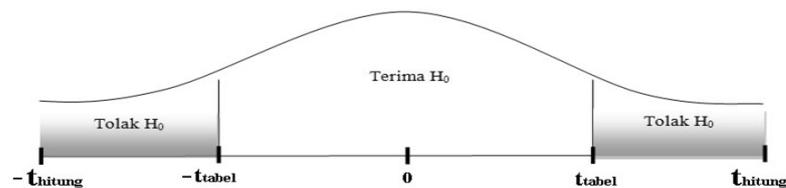
$H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika: $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-2$

H_0 ditolak jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

Keterangan:

t_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi kebijakan hutang, ukuran perusahaan dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan.

t_{tabel} = Nilai t dan tabel t berdasarkan n

3.6.4 Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau independent variabel (X_i) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y) di gunakan uji F dengan rumus:

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

Sumber : (Sugiyono, 2018 hal 284)

Keterangan :

F_h = F hitung

R^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

k = Jumlah variabel independen

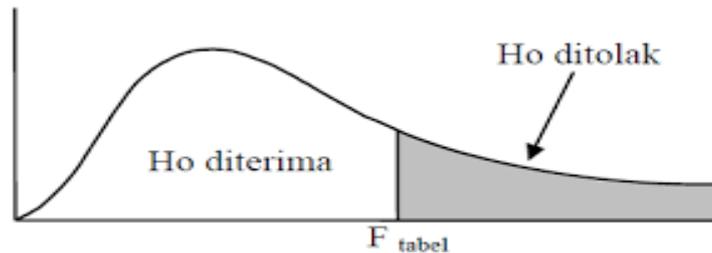
n = Jumlah Sampel

R = Koefisien korelasi ganda

F = F hitungan yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujian hipotesis dengan uji F sebagai berikut:

- $H_0 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variable bebas terhadap variable terikat.
- $H_a \neq 0$ berarti secara bersama-sama ada pengaruh variable bebas dengan variable terikat :



Gambar 3.2Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Keterangan :

Tolak H_0 apa bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ - $> f_{hitung} > f_{tabel}$

Tolak H_0 apa bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ - $> f_{hitung} > f_{tabel}$

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Menurut (Sugiyono, 2017 hal 185) determinasi dapat dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D= Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- a. Jika D mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel *Independent* terhadap variabel *dependen* lemah.
- b. Jika D mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependen* kuat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian penulis dalam menjadikan pengeloaan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1), 12 pernyataan untuk variabel Prestasi Kerja (X2) dan 10 pernyataan untuk variabel Pengembangan Karir (Y). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 32 pegawai. Hasil data angket penelitian yang disebarkan kemudian diberikan nilai dengan metode *skala likert* dan kemudian ditabulasi dan diolah menggunakan SPSS. Ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel bebas X1 dan X2 (Pendidikan dan Pelatihan, dan Prestasi Kerja) maupun variabel Y (Pengembangan Karir). Setiap responden untuk menjawab angket memiliki skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Selanjutnya data penulis deskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah diuji selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan disimpulkan sesuai tabel di bawah ini.

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Identitas Responden

Dibawah ini akan dijelaskan identitas responden dari angket yang sudah disebar kepada pegawai dinas ketenagakerjaan, koperasi dan usaha mikro Kabupaten Serdang Bedagai, responden dalam penelitian ini berjumlah 32 orang, identitas diri yang ditanyakan adalah jenis kelamin, pendidikan, usia dan lama bekerja.

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki laki	19	59.4	59.4	59.4
perempuan	13	40.6	40.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS (2020)

Tabel diatas menunjukkan persentase jenis kelamin responden, dimana responden yang berjenis kelamin laki laki berjumlah 19 orang (59.4%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 13 orang (40.6%).

Tabel 4.2 Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 31-40 tahun	12	37.5	37.5	37.5
41-50 tahun	9	28.1	28.1	65.6
>51 tahun	11	34.4	34.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS (2020)

Tabel diatas menunjukkan persentase usia responden dimana responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 12 orang (37.5%), lalu responden yang berusia 41-50 tahun berjumlah 9 orang (28.1%) dan responden yang berusia >51 tahun berjumlah 11 orang (34.4%).

Tabel 4.3 Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	5	15.6	15.6	15.6
Diploma	1	3.1	3.1	18.8
Sarjana	21	65.6	65.6	84.4
Magister	5	15.6	15.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS (2020)

Tabel diatas menunjukkan persentase pendidikan responden, dimana responden yang berpendidikan SLTA berjumlah 5 orang (15.6), responden yang berpendidikan Diploma berjumlah 1 orang (3.1%), lalu responden yang berpendidikan sarjana berjumlah 21 orang (65.6%) dan responden yang berpendidikan magister berjumlah 5 orang (15.6%).

Tabel 4.4 Lama Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2-5 tahun	6	18.8	18.8	18.8
6-10 tahun	7	21.9	21.9	40.6
11-14 tahun	5	15.6	15.6	56.2
>15 tahun	14	43.8	43.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS (2020)

Tabel diatas menunjukkan persentase lama bekerja responden, dimana responden yang sudah bekerja selama 2-5 tahun berjumlah 6 orang (18.8%), responden yang sudah bekerja 6-10 tahun berjumlah 7 orang (21.9%), responden yang sudah bekerja 11-14 tahun 5 orang (15.6%) dan responden yang sudah bekerja selama diatas 15 tahun berjumlah 14 orang (43.8%).

4.2.2 Persentase Jawaban Responden

Dibawah ini akan dijelaskan persentase jawaban responden dari angket yang sudah disebar.

Tabel 4.5 Persentase Jawaban Variabel Pengembangan Karir

No	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	-	-	1	3.1	2	6.2	9	28.1	20	62.5	32	100
2.	-	-	-	-	3	9.4	14	43.8	15	46.9	32	100
3.	-	-	-	-	3	9.4	14	43.8	15	46.9	32	100
4.	3	9.4	2	6.2	8	25.0	11	34.4	8	25.0	32	100
5.	-	-	-	-	2	6.2	13	40.6	17	53.1	32	100
6.	1	3.1	-	-	5	15.6	9	28.1	17	53.1	32	100
7.	-	-	-	-	2	6.2	13	40.6	17	53.1	32	100
8.	-	-	-	-	3	9.4	15	46.9	14	43.8	32	100
9.	-	-	1	3.1	3	9.4	14	43.8	14	43.8	32	100
10.	-	-	-	-	7	21.9	19	59.4	6	18.8	32	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah

1. Pada pernyataan “Pegawai yang berprestasi sangat di hargai oleh organisasi” mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 20 orang (62.5%).
2. Pada pernyataan “Saya mempunyai prestasi yang baik didalam bekerja” mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 15 orang (46.9%).
3. Pada pernyataan “Saya selalu aktif mengikuti kegiatan dan berpartisipasi didalamnya agar dikenal guna pengembangan karir saya” mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 15 orang (46.9%).

4. Pada pernyataan “Saya kerja lembur demi menyelesaikan kewajiban kerja agar di kenal untuk memudahkan saya naik jabatan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 11 orang (34.4%).
5. Pada pernyataan “Saya menunjukkan sikap loyalitas terhadap organisasi tempat saya bekerja” mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 17 orang (53.1%).
6. Pada pernyataan “Saya ingin bekerja di kantor ini hingga masa pensiun” mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 17 orang (53.1%).
7. Pada pernyataan “Kesempatan untuk berkembang dalam karir selalu terbuka untuk semua pegawai” mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 17 orang (53.1%).
8. Pada pernyataan “Saya memanfaatkan dengan baik kesempatan untuk meningkatkan kemampuan melalui program kursus dan lainnya yang mendukung karir” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 15 orang (46.9%).
9. Pada pernyataan “Saya mendapatkan bimbingan karir yang diberikan oleh pihak organisasi” mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 14 orang (43.8%).
10. Pada pernyataan “Bimbingan karir yang saya dapat kan akan menaik kan jabatan saya” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 19 orang (59.4%)

Tabel 4.6 Persentase Jawaban Variabel Pendidikan dan Pelatihan

No	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	-	-	-	-	3	9.4	19	59.4	10	31.2	32	100
2.	-	-	-	-	7	21.9	15	46.9	10	31.2	32	100
3.	-	-	-	-	6	18.8	17	53.1	9	28.1	32	100
4.	-	-	1	3.1	6	18.8	13	40.6	12	37.5	32	100
5.	-	-	1	3.1	3	9.4	19	59.4	9	28.1	32	100
6.	-	-	-	-	8	25.0	13	40.6	11	34.4	32	100
7.	-	-	1	3.1	2	6.2	17	53.1	12	37.5	32	100
8.	-	-	-	-	4	12.5	14	43.8	14	43.8	32	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah.

1. Pada pernyataan “Materi yang disampaikan dalam pendidikan dan pelatihan mendukung pekerjaan sehari-hari saya” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 19 orang (59.4%).
2. Pada pernyataan “Materi yang di dapat saat pendidikan dan pelatihan mudah dipahami” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 15 orang (46.9%).
3. Pada pernyataan “Pelatih atau instruktur menggunakan media dengan baik dan lancar” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 17 orang (53.1%).
4. Pada pernyataan “Pelatih atau instruktur mampu menyampaikan materi dengan jelas” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 13 orang (40.6%).
5. Pada pernyataan “Metode penyampaian yang diberikan sangat menarik sehingga mudah untuk mengingatnya” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 19 orang (59.4%).

6. Pada pernyataan “Metode pendidikan dan pelatihan yang digunakan sesuai dengan latar belakang dan pengalaman pesertanya” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 13 orang (40.6%).
7. Pada pernyataan “Hasil yang di dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saya” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 17 orang (53.1%).
8. Pada pernyataan “Saya lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas” mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 24 orang (43.8%).

Tabel 4.7 Persentase Jawaban Variabel Prestasi Kerja

No	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	-	-	1	3.1	3	9.4	20	62.5	8	25.0	32	100
2.	1	3.1	-	-	2	6.2	14	43.8	15	46.9	32	100
3.	-	-	-	-	1	3.1	21	65.6	10	31.2	32	100
4.	-	-	-	-	3	9.4	14	43.8	15	46.9	32	100
5.	-	-	1	3.1	7	21.9	14	43.8	10	31.2	32	100
6.	-	-	-	-	1	3.1	21	65.6	10	31.2	32	100
7.	-	-	-	-	6	18.8	14	43.8	12	37.5	32	100
8.	-	-	-	-	5	15.6	18	56.2	9	28.1	32	100
9.	-	-	1	3.1	9	28.1	11	34.4	11	34.4	32	100
10.	-	-	-	-	1	3.1	13	34.4	18	56.2	32	100
11.	-	-	-	-	1	3.1	11	34.4	20	62.5	32	100
12.	-	-	1	3.1	4	12.5	12	37.5	15	46.9	32	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah

1. Pada pernyataan “Hasil kerja saya selalu mendapatkan nilai positif dari pimpinan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 20 orang (62.5%).
2. Pada pernyataan “Saya sudah menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh organisasi” mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 15 orang (46.9%).
3. Pada pernyataan “Dengan pengetahuan yang saya miliki saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 21 orang (65.6%).
4. Pada pernyataan “Saya memiliki pengetahuan pekerjaan dibidang lainnya” mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 15 orang (46.9%).
5. Pada pernyataan “Saya mampu memecahkan masalah dalam tugas dengan baik” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 14 orang (43.8%).
6. Pada pernyataan “Saya memberikan ini siatif atau ide-ide yang sifatnya membangun dalam mendukung pekerjaan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 21 orang (65.6%).
7. Pada pernyataan “Tugas-tugas yang diberikan oleh atasan dapat saya tekuni dengan baik untuk mencapai waktu yang telah ditetapkan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 14 orang (43.8%).
8. Pada pernyataan “Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan sesuai dengan waktu yang direncanakan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 18 orang (56.2%).

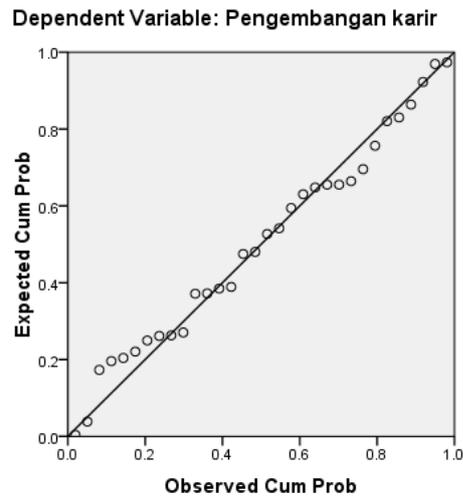
9. Pada pernyataan “Saya dan pegawai lainnya selalu menjalin hubungan kerja yang baik” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 11 orang (34.4%).
10. Pada pernyataan “Saya selalu menunjukkan sikap yang baik kepada atasan” mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 18 orang (56.2%).
11. Pada pernyataan “Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan” mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 20 orang (62.5%).
12. Pada pernyataan “Saya belum pernah absen atau tidak hadir tanpa alasan yang jelas” mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 15 orang (46.9%).

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam modal regresi, variabel dependen ini independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika ada menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka modal regresi memenuhi asumsi normalitas, Uji Normal P-P Plot of *regression standardized residual* uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik historisnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1 Uji Normalitas

Dari gambar IV.1 diatas menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

4.2.4.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolonieritas variabel peneliti ini memulai berhitung uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis *collinearity statistic*. Multikolinieritas mempunyai tujuan yaitu untuk melihat apakah variabel tidak terjadi korelasi tinggi, perlu dilakukan hipotesis yaitu bahwa H_0 apabila $VIF < 10$ dan angka korelasi mendekati 1 dan ditolak jika H_0 apabila $VIF > 10$ dan nilai mendekati 0.

Hasil uji independen antara variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.8 Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pendidikan dan pelatihan	.670	1.493
Prestasi Kerja	.670	1.493

a. Dependent Variable: Pengembangan karir

Sumber: Data diolah SPSS (2020)

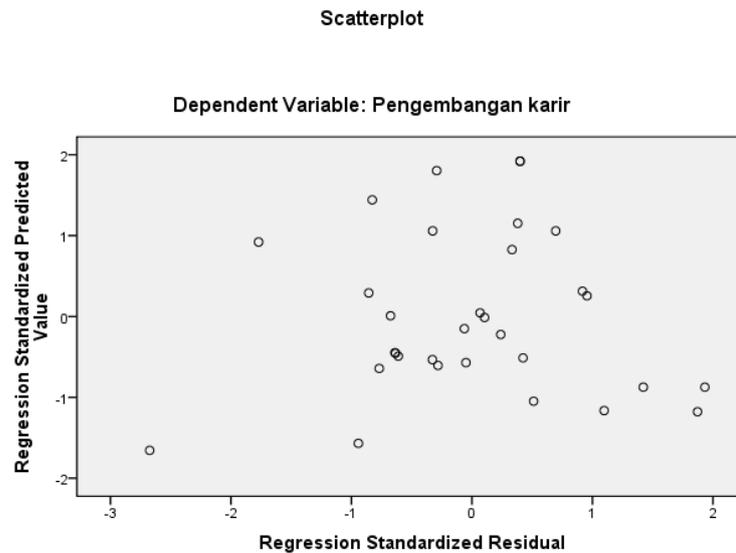
Dari tabel diatas dapat dilihat variabel independen yaitu pendidikan dan pelatihan dan prestasi kerja memiliki nilai *Tolerance* yakni 0.670 lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF 1.493, lebih kecil dari 10, artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastiditas

Uji Heterokedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah variabel mempunyai varian yang sama atau tidak. Heterokedastisitas mempunyai satu pengamatan kepengamatan lain berbeda. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji atau tidaknya heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisienregresi menjadi tidak efisien, hal ini penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Dasar analisis penelitian data heterokedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 4.2 Scatterplot

Dari gambar IV.2 diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas, serta titik-titik poin-poin0 menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

4.2.4 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel dibawah ini

**Tabel 4.9 Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.676	7.263		4.434	.001
Pendidikan dan pelatihan	.526	.230	.432	4.283	.000
Prestasi Kerja	.445	.156	.176	2.929	.010

a. Dependent Variable: Pengembangan karir

Sumber: Data diolah SPSS (2020)

Dari tabel diatas bisa diambil persamaan

$$Y = 7.676 + 0,526 + 0,445$$

Makna dari persamaan diatas adalah:

- a. Nilai Konstanta sebesar 7.676 menunjukkan bahwa jika pendidikan dan pelatihan serta prestasi kerja tidak mengalami perubahan maka akan menaikkan pengembangan karir pegawai Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai sebesar 7.676%.
- b. Nilai Koefisien X1 adalah 0,526, artinya jika pelatihan dan pendidikan tidak mengalami perubahan atau sama dengan 0 maka akan menaikkan pengembangan karir pegawai Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai sebesar 5.26%.
- c. Nilai Koefisien X2 adalah 0,445 artinya jika prestasi tidak mengalami perubahan atau sama dengan 0 maka akan menaikkan pengembangan karir pegawai Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai sebesar 4.45%.

4.2.5 Uji Hipotesis

4.2.5.1 Uji Parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Dengan ketentuan :

- Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed $<$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima.
- Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni sig-2 tailed $>$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak

Bentuk pengujian:

- $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

- H_0 diterima jika: $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-2$
- H_0 ditolak jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Dengan jumlah sampel 32 orang dengan taraf sigfikansi 0,05 dan $df=2$ (32-2=30) diperoleh nilai t tabel senilai 2.042, hasil pengujian akan dijabarkan dibawah ini.

**Tabel 4.10 Uji T
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.676	7.263		4.434	.001
Pendidikan dan pelatihan	.526	.230	.432	4.283	.000
Prestasi Kerja	.445	.156	.176	2.929	.010

a. Dependent Variable: Pengembangan karir

a. Pengujian Pendidikan dan pelatihan terhadap Pengembangan karir

Dari tabel diatas terlihat nilai t adalah 4.283 dan nilai sig sebesar 0,000, dalam penelitian ini Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap Pengembangan karir di pegawai Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai karena nilai t hitung > t tabel ($4.283 > 2.042$) dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ artinya $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Pendidikan dan pelatihan terhadap Pengembangan karir pegawai Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.

b. Pengujian prestasi kerja terhadap Pengembangan karir

Dari tabel diatas terlihat nilai t adalah 2.929 dan nilai sig sebesar 0,010, dalam penelitian ini prestasi kerja berpengaruh terhadap Pengembangan karir di pegawai Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai karena nilai t hitung > t tabel ($2.929 > 2.042$) dan taraf signifikan $0,010 < 0,05$ artinya $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara prestasi kerja terhadap Pengembangan karir pegawai Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.

4.2.5.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji f simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama – sama memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Bentuk pengujian hipotesis dengan uji F sebagai berikut:

- $H_0 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variable bebas terhadap variable terikat.
- $H_a \neq 0$ berarti secara bersama-sama ada pengaruh variable bebas dengan variable terikat :

Keterangan :

- Tolak H_0 apa bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ - $f_{hitung} > f_{tabel}$
- Tolak H_0 apa bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ - $f_{hitung} > f_{tabel}$

**Tabel 4.11 Uji F
ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	294.859	2	77.430	16.354	.000 ^a
Residual	144.641	29	15.332		
Total	339.500	31			

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Pendidikan dan pelatihan

b. Dependent Variable: Pengembangan karir

Tabel diatas menunjukkan nilai f hitung adalah 16.354 dan taraf signifikan adalah 0.000, dengan jumlah sampel 32 orang dan df-2 (32-2=30) diperoleh nilai f tabel senilai 3.32, dalam penelitian secara serempak Pendidikan dan pelatihan serta Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Pengembangan karir pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai dilihat dari nilai f hitung > f tabel (16.354 > 3.32) dan signifikansi bernilai 0,000 < 0,05.

4.2.6 Koefisien Determinasi

Pengujian determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran nilai koefisien yang menunjukkan besarnya variabel – variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel – variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yang menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.12 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.505	.457	1.91567

- c. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Pendidikan dan pelatihan
- d. Dependent Variabel : Pengembangan Karir

Tabel diatas menunjukkan nilai *R Square* yaitu 0.505 atau senilai 50,5%, besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (pendidikan dan pelatihan dan prestasi kerja) terhadap variabel terikat (pengembangan karir) sedangkan sisanya 49,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (pendidikan dan pelatihan dan prestasi kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (pengembangan karir). Lebih rinci hasil penelitian dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut

4.3.1 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir

Dalam penelitian ini Pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap Pengembangan karir pegawai Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai karena nilai t hitung $>$ t tabel ($4.283 > 2.042$) dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$, Artinya jika sebuah jabatan atau pekerjaan didukung dengan pendidikan dan pelatihan, pegawai akan mendapatkan pengetahuan yang lebih luas dan keterampilan dalam menjalankan tugasnya didalam bekerja.

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Didalam suatu perusahaan atau instansi pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan perusahaan atau instansi (Hermanto, 2014).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurhasan & Saoqi, 2017) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya pendidikan dan pelatihan maka akan meningkat pula pengembangan karir.

4.3.2 Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir

Dalam penelitian ini prestasi kerja memiliki pengaruh terhadap Pengembangan karir pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai karena nilai t hitung $>$ t tabel ($2.929 > 2.042$) dan taraf signifikan $0,010 < 0,05$, Karena prestasi kerja merupakan hasil kerja yang capai seseorang dalam melakukan sebuah pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Susanto & Sari, 2013) menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini menunjukkan prestasi kerja yang dimiliki pegawai akan mengembangkan karirnya dan akan mudah dipromosikan untuk naik jabatan yang lebih tinggi.

4.3.3 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir

Dalam penelitian Pendidikan dan pelatihan serta Prestasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Pengembangan karir pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai dilihat dari nilai f hitung $>$ f tabel ($16.354 > 3.32$) dan signifikansi bernilai $0,000 < 0,05$, Pendidikan dan pelatihan serta prestasi kerja berpengaruh dalam pengembangan karir, untuk mencapai pengembangan karir maka pegawai harus mengikuti pendidikan dan pelatihan agar meningkatkan prestasi kerja. Apabila hasil dari pendidikan dan pelatihan serta prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan atau instansi untuk maka akan meningkatkan pengembangan karirnya.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Sumadewi & Suwandana, 2017) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan serta prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya pendidikan dan pelatihan serta prestasi kerja maka akan meningkat pula pengembangan karir.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.
3. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan serta prestasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.

5.2 Saran

1. Untuk meningkatkan kesempatan pegawai dalam berkarir perlunya diberikan banyak pelatihan yang menyangkut dengan pekerjaan mereka, Pelatih atau instruktur harus mampu menyampaikan materi dengan jelas, jadi ilmu yang diberikan bisa diterapkan dalam pekerjaan.
2. Untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh organisasi, ada baiknya setiap pegawai yang sudah berprestasi diberikan penghargaan.
3. Perlunya perhatian lebih untuk pegawai yang sering lembur, untuk diberikan penghargaan lebih, karena pegawai tersebut sudah memberikan waktu lebih kepada instansi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki kekurangan dan keterbatasan diantaranya adalah:

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran tiap responden.
2. Jumlah responden yang hanya 32 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya.
3. Responden cenderung kurang teliti dalam mengisi kuesioner sehingga terjadi tidak konsisten dalam menjawab setiap pernyataan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(1), 67–77.
- Arianty, N. (2008). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 08(01), 1–11.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.515>
- Asnawi, T., & Trilaksmi, N. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Tenaga Kependidikan di SD Negeri 148 Kecamatan Limun Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(2), 158–168.
- Aulia, R., & Sasmita, J. (2014). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di Rsud Kabupaten Siak. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6(2), 63–72.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dartha, I. K. (2010). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 6(2), 140–160.
- Fustyna & Jumani. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.

- Haryono, M. R., & Wijaya, I. G. N. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 10(1), 36–42.
- Hasan, N. A. (2018). Pendidikan dan Pelatihan Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Pustakwan. *Jurnal Libraray Of UIN Ar-Raniry*, 10(1), 95–115.
- Herlina, E. S., Koswara, D. D., & Kurniady, A. D. (2016). Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT.KAI Persero Bandung. *Jurnal Adpend Tata Kelola Pendidikan*, 1(1), 53–70.
- Hermanto, B. (2014). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pln (Persero)Upj Ambunten. *Jurnal Performance Bisnis & Akuntansi*, 4(1), 31–38.
- Juliandi, A., & Irfan, I. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan: Citaapustaka Media Perintis.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., Manurung, S., & Satriawan, B. (2018). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Marjuni, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Cv. Sah Media.
- Muspawi, M. (2017). Menata Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia Organisasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(1), 114–122.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Ningrum, W., Sunuharyo, B. S., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(2), 1–8.

- Nurhasan, R., & Saoqi, M. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Pada PT. BPRS PNM Mentari Garut. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 16(03), 1–8.
- Octaviani, E. N., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 55(1), 107–114.
- Onibala, N. R., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2017). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 2790–2798.
- Pandi, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Parimita, W., Wahda, L. A. A., & Handaru, A. W. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 6(1), 326–351.
- Ratnasari, S. L. (2013). Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. X Batam. *Buletin Studi Ekonomi*, 18(1), 43–50.
- Rofi, A. N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 3(1), 1–21.
- Sedarmayanti, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiawan, R. W., Minarsih, M. M., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Sarana Prasarana Terhadap Pengembangan Karir yang Berdampak pada Loyalitas Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Timur. *Journal Of Management*, 2(2), 1–11.
- Sinaga, M. T., & Sunardi, H. (2013). Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bardie Puritama. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 77–90.
- Siregar, E. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan dan Pelatihan

(Diklat) dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 11(2), 153–166.

- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta Cv.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta Cv.
- Sumadewi, N. P. A., & Suwandana, I. G. M. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana (Unud)*, 6(8), 4070–4098.
- Susanto, P., & Sari, R. D. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir pada Karyawan Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 2(2), 57–71.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syabana, N., & Nurhidayati, A. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Guru TK di Kecamatan Lasem Kabupaten Rembang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(01), 80–97.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kineja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 27–36.
- Tobari, T. (2014). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- Wahyuni, D., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT.Astra International, Tbk Daihatsu Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(1), 1–10.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Kencana.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

Nama lengkap : Suci Safitriani
NPM : 1605160279
Tempat dan Tanggal Lahir : Desa Makmur, 28 Mei 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 1 dari 2 bersaudara
Alamat : Dusun II Desa Makmur Kec. Teluk
Mengkudu
No. Telephone : 082298331561
Email : sucisafitriani28@gmail.com

2. DATA ORANG TUA

Ayah : Saprik, SE
Pekerjaan : Kepala Desa
Ibu : Desnilawati, S.Pd
Pekerjaan : Mengurus Rumah Tangga
Alamat : Dusun II Desa Makmur Kec. Teluk
Mengkudu
No. Telephone : 081260358701/085261904712
Email : -

3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : MIS Al-Washliyah Desa Makmur
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : MTS Al-Washliyah 30 Pematang Guntung
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMA Negeri 1 Sei Rampah
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera
Utara

Medan, Agustus 2020

SUCI SAFITRIANI

Kuesioner Penelitian

Kepada

Yth. Bapak/ Ibu Responden

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Saya mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara saat ini sedang melakukan penelitian untuk skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Serta Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.”**

Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah, data yang dibutuhkan hanya untuk keperluan studi/ilmiah. Sesuai dengan kode etik penelitian segala informasi yang diberikan dalam kuesioner ini akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, saya meminta Bapak/Ibu untuk dapat meluangkan sedikit waktu untuk mengisi seluruh pernyataan dalam kuesioner ini dengan tepat dan teliti. Atas pengertian dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Hormat Saya

Suci Safitriani

Bagian I (Identitas Responden)

1. Jenis kelamin responden

Pria Wanita

2. Usia responden

< 21 tahun 31-40 tahun > 51 tahun

21-30 tahun 41-50 tahun

3. Pendidikan Responden

SMA Diploma

Sarjana (S-1) Magister (S-2)

4. Lama bekerja responden

2-5 tahun 11-14 tahun

6-10 tahun > 15 tahun

Bagian II (Pernyataan Penelitian)

Petunjuk pengisian

Berilah jawaban terhadap pernyataan pada tabel dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu, mengenai pernyataan tersebut dengan skala respon adalah sebagai berikut :

STS : Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

TS : Tidak Setuju (Skor 2)

KS : Kurang Setuju (Skor 3)

S : Setuju (Skor 4)

SS : Sangat Setuju (Skor 5)

Pengembangan Karir (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	Prestasi kerja					
1.	Pegawai yang berprestasi sangat di hargai oleh organisasi					
2.	Saya mempunyai prestasi yang baik didalam bekerja					
	Exposure					
3.	Saya selalu aktif mengikuti kegiatan dan berpartisipasi didalamnya agar dikenal guna pengembangan karir saya.					
4.	Saya kerja lembur demi menyelesaikan kewajiban kerja agar di kenal untuk memudahkan saya naik jabatan					
	Kesetiaan Pada Organisasi					
5.	Saya menunjukkan sikap loyalitas terhadap organisasi tempat saya bekerja					
6.	Saya ingin bekerja di kantor ini hingga masa pension					
	Kesempatan Untuk Tumbuh					
7.	Kesempatan untuk berkembang dalam karir selalu terbuka untuk semua pegawai					
8.	Saya memanfaatkan dengan baik kesempatan untuk meningkatkan kemampuan melalui program kursus dan lainnya yang mendukung karir saya					
	Mentor dan Sponsor					
9.	Mendapatkan bimbingan karir yang diberikan oleh pihak organisasi					
10.	Bimbingan karir yang saya dapatkan akan menaikkan jabatan saya					

Pendidikan dan Pelatihan (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	Materi					
1.	Materi yang disampaikan dalam pendidikan dan pelatihan mendukung pekerjaan sehari-hari saya					
2.	Materi yang didapat saat pendidikan dan pelatihan mudah dipahami					
	Kemampuan Instruktur					
3.	Pelatih atau instruktur menggunakan media dengan baik dan lancar					
4.	Pelatih atau instruktur mampu menyampaikan materi dengan jelas					
	Metode					
5.	Metode penyampaian yang diberikan sangat menarik sehingga mudah untuk mengingatnya					
6.	Metode pendidikan dan pelatihan yang digunakan sesuai dengan latar belakang dan pengalaman pesertanya					
	Evaluasi Hasil					
7.	Hasil yang didapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saya					
8.	Saya lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas					

Prestasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Hasil Kerja					
1.	Hasil kerja saya selalu mendapatkan nilai positif dari pimpinan					
2.	Saya sudah menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh organisasi					
	Pengetahuan Pekerjaan					
3.	Dengan pengetahuan yang saya miliki saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan					
4.	Saya memiliki pengetahuan pekerjaan dibidang lainnya.					
	Inisiatif					
5.	Saya mampu memecahkan masalah dalam tugas dengan baik					
6.	Saya memberikan inisiatif atau ide-ide yang sifatnya membangun dalam mendukung pekerjaan					
	Kecekatan Mental					
7.	Tugas-tugas yang diberikan oleh atasan dapat saya tekuni dengan baik untuk mencapai waktu yang telah ditetapkan					
8.	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan sesuai dengan waktu yang direncanakan					
	Sikap					
9.	Saya dan pegawai lainnya selalu menjalin hubungan kerja yang baik					
10	Saya selalu menunjukkan sikap yang baik kepada atasan					
	Disiplin Waktu dan Absensi					
11	saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
12	Saya belum pernah absen atau tidak hadir tanpa alasan yang jelas					

No	Pengembangan Karir (Y)										Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
3	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4	38
4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	46
5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	40
6	3	3	3	1	4	5	5	3	5	3	35
7	5	5	3	2	5	5	5	5	4	4	43
8	5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	44
9	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	43
11	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	47
12	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	47
13	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	47
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
15	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	47
16	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
17	5	5	4	1	4	4	4	4	4	4	39
18	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
19	5	4	4	3	5	3	4	4	3	4	39
20	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
21	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	43
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	3	5	5	5	4	3	5	5	4	4	43
25	4	5	5	4	3	3	3	4	5	4	40
26	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	46
27	5	4	5	4	5	5	5	3	3	4	43
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
29	5	4	5	3	5	4	4	4	5	5	44
30	5	4	5	3	4	3	5	4	5	4	42
31	2	3	4	1	3	1	4	4	2	4	28
32	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	46

No	Pendidikan dan Pelatihan (X1)								Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	3	4	3	4	3	4	4	30
4	4	4	3	5	4	4	3	3	30
5	4	3	4	4	4	3	4	5	31
6	3	3	5	5	5	3	3	3	30
7	5	5	5	5	5	3	5	5	38
8	5	5	4	4	5	5	5	4	37
9	5	4	4	4	4	4	4	4	33
10	4	4	4	4	4	5	4	4	33
11	3	4	5	5	4	5	5	3	34
12	4	5	4	5	4	5	4	3	34
13	4	3	3	3	3	4	4	4	28
14	4	4	3	3	4	4	4	4	30
15	5	5	5	4	4	5	5	5	38
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	3	3	4	4	3	3	4	5	29
18	4	5	5	5	5	5	5	4	38
19	4	4	4	3	4	4	4	5	32
20	4	3	3	4	4	3	5	5	31
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	4	3	3	4	4	4	30
23	4	5	4	4	4	5	4	5	35
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	3	4	4	4	4	4	5	32
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	5	4	4	4	4	4	4	4	33
28	5	4	4	5	5	4	5	5	37
29	4	4	3	3	4	3	4	5	30
30	4	4	5	5	4	3	5	4	34
31	4	4	4	2	2	4	2	4	26
32	4	5	3	5	5	5	5	5	37

No	Prestasi Kerja (X2)												Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	3	52
4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	5	5	4	48
5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	49
6	3	1	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	36
7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
8	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	56
9	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	43
10	4	5	4	5	3	4	3	5	4	5	5	5	52
11	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	53
12	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	54
13	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	50
14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	48
15	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	54
16	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	46
17	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
18	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
19	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	48
20	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	3	51
21	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	52
22	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	45
23	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
25	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	56
26	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	58
27	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	53
28	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	56
29	3	5	4	4	2	3	4	4	2	4	5	3	43
30	4	3	3	5	4	4	3	3	3	4	5	5	46
31	2	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	49
32	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	52

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki laki	19	59.4	59.4	59.4
	perempuan	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31-40 tahun	12	37.5	37.5	37.5
	41-50 tahun	9	28.1	28.1	65.6
	diatas 50 tahun	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	5	15.6	15.6	15.6
	Diploma	1	3.1	3.1	18.8
	Sarjana	21	65.6	65.6	84.4
	Magister	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2-5 tahun	6	18.8	18.8	18.8
	6-10 tahun	7	21.9	21.9	40.6
	11-14 tahun	5	15.6	15.6	56.2
	diatas 15 tahun	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Pengembangan Karir

y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.1	3.1	3.1
	KS	2	6.2	6.2	9.4
	S	9	28.1	28.1	37.5
	SS	20	62.5	62.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	6.2	6.2	6.2
	S	17	53.1	53.1	59.4
	SS	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	9.4	9.4	9.4
	S	14	43.8	43.8	53.1
	SS	15	46.9	46.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	9.4	9.4	9.4
	TS	2	6.2	6.2	15.6
	KS	8	25.0	25.0	40.6
	S	11	34.4	34.4	75.0
	SS	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	6.2	6.2	6.2
	S	13	40.6	40.6	46.9
	SS	17	53.1	53.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.1	3.1	3.1
	KS	5	15.6	15.6	18.8
	S	9	28.1	28.1	46.9
	SS	17	53.1	53.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	6.2	6.2	6.2
	S	13	40.6	40.6	46.9
	SS	17	53.1	53.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	9.4	9.4	9.4
	S	15	46.9	46.9	56.2
	SS	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.1	3.1	3.1
	KS	3	9.4	9.4	12.5
	S	14	43.8	43.8	56.2
	SS	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	21.9	21.9	21.9
	S	19	59.4	59.4	81.2
	SS	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Pendidikan dan Pelatihan

x1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	9.4	9.4	9.4
	S	19	59.4	59.4	68.8
	SS	10	31.2	31.2	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

x2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	21.9	21.9	21.9
	S	15	46.9	46.9	68.8
	SS	10	31.2	31.2	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

x3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	18.8	18.8	18.8
	S	17	53.1	53.1	71.9
	SS	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

x4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.1	3.1	3.1
	KS	6	18.8	18.8	21.9
	S	13	40.6	40.6	62.5
	SS	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

x5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.1	3.1	3.1
	KS	3	9.4	9.4	12.5
	S	19	59.4	59.4	71.9
	SS	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

x6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	25.0	25.0	25.0
	S	13	40.6	40.6	65.6
	SS	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

x7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.1	3.1	3.1
	KS	2	6.2	6.2	9.4
	S	17	53.1	53.1	62.5
	SS	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

x8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	12.5	12.5	12.5
	S	14	43.8	43.8	56.2
	SS	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Prestasi Kerja

x1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.1	3.1	3.1
	KS	3	9.4	9.4	12.5
	S	20	62.5	62.5	75.0
	SS	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

x2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.1	3.1	3.1
	KS	2	6.2	6.2	9.4
	S	14	43.8	43.8	53.1
	SS	15	46.9	46.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

x3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3.1	3.1	3.1
	S	21	65.6	65.6	68.8
	SS	10	31.2	31.2	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

x4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	9.4	9.4	9.4
	S	14	43.8	43.8	53.1
	SS	15	46.9	46.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

x5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.1	3.1	3.1
	KS	7	21.9	21.9	25.0
	S	14	43.8	43.8	68.8
	SS	10	31.2	31.2	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

x6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3.1	3.1	3.1
	S	21	65.6	65.6	68.8
	SS	10	31.2	31.2	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

x7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	18.8	18.8	18.8
	S	14	43.8	43.8	62.5
	SS	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

x8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	15.6	15.6	15.6
	S	18	56.2	56.2	71.9
	SS	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

x9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.1	3.1	3.1
	KS	9	28.1	28.1	31.2
	S	11	34.4	34.4	65.6
	SS	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

x10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3.1	3.1	3.1
	S	13	40.6	40.6	43.8
	SS	18	56.2	56.2	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

x11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3.1	3.1	3.1
	S	11	34.4	34.4	37.5
	SS	20	62.5	62.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

x12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.1	3.1	3.1
	KS	4	12.5	12.5	15.6
	S	12	37.5	37.5	53.1
	SS	15	46.9	46.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

x12	Pearson Correlation	.470*	.286	.036	.338	.373*	.112	.178	.534*	.496*	.295	.330	1	.593**
	Sig. (2-tailed)	.007	.113	.847	.058	.036	.543	.329	.002	.004	.101	.065		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.704*	.738*	.518*	.639*	.620*	.619*	.727*	.601*	.707*	.780*	.663*	.593*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Reliability Statistics

Pengembangan Karir

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	10

Reliability Statistics

Pendidikan dan Pelatihan

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	8

Reliability Statistics

Prestasi Kerja

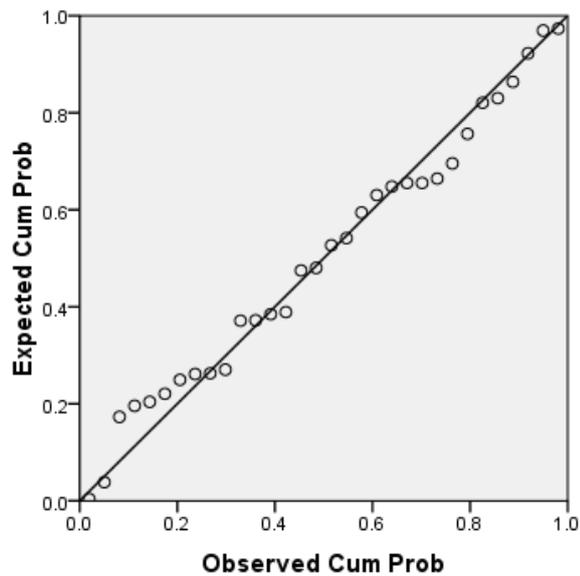
Cronbach's Alpha	N of Items
.877	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pengembangan karir	84.4062	67.668	.525	.696
Pendidikan dan pelatihan	93.7188	72.015	.657	.688
Prestasi Kerja	75.9375	52.577	.561	.687

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Pengembangan karir

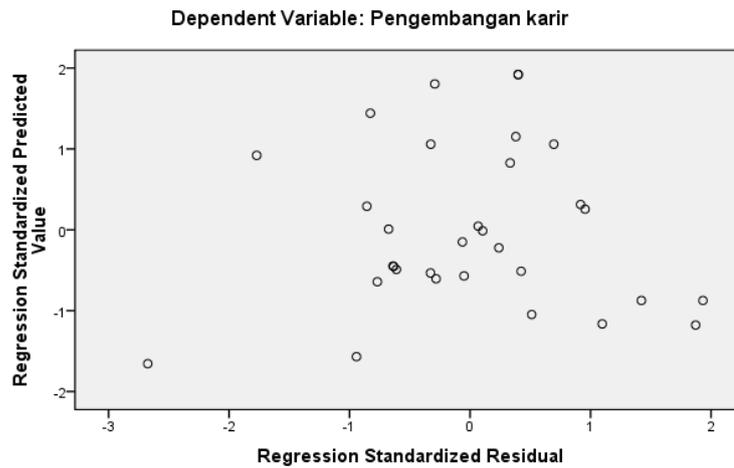


Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pendidikan dan pelatihan	.670	1.493
Prestasi Kerja	.670	1.493

a. Dependent Variable: Pengembangan karir

Scatterplot



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.676	7.263		4.434	.001
Pendidikan dan pelatihan	.526	.230	.432	4.283	.000
Prestasi Kerja	.445	.156	.176	2.929	.010

a. Dependent Variable: Pengembangan karir

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	294.859	2	77.430	16.354	.000 ^a
Residual	144.641	29	15.332		
Total	339.500	31			

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Pendidikan dan pelatihan

b. Dependent Variable: Pengembangan karir

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.505	.457	1.91567

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Pendidikan dan pelatihan

Tabel F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89

Tabel T

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710

Tabel R					
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mulhtrar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 737/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/23/12/2019

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 23/12/2019

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Suci Safitriani
NPM : 1605160279
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah : 1. Untuk meneliti apakah pegawai mendapat kepuasan dengan kondisi lingkungan kerja dan dengan adanya motivasi kerja
2. Untuk meneliti apakah kompensasi serta komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Untuk meneliti bagaimana kinerja pegawai dan disiplin kerja pegawai setelah adanya pelatihan
- Rencana Judul : 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
2. Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
3. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi Dan Usaha Mikro

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon


(Suci Safitriani)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

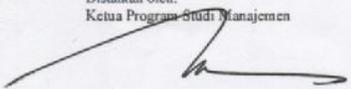
PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 737/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/23/12/2019

Nama Mahasiswa : Suci Safitriani
NPM : 1605160279
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 23/12/2019
Nama Dosen Pembimbing* : HASTUDY TANJUNG 

Judul Disetujui** : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Keb. Serdang Bedagai

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 21 Januari 2020

Dosen Pembimbing


(Dr. Hastudy Tanjung, SE., M.Si.)

Keterangan

*) Ditisi oleh Pengajar Program Studi

***) Ditisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Pendi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadkan lampiran ke-2 ini pada form online "Ujian Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 670 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 20 Februari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : SUCI SAFITRIANI
N P M : 1605160279
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Serta Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai

Dosen Pembimbing : Dr.HASRUDY TANJUNG,SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :20 Februari 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 26 Jumadil Akhir 1441 H
20 Februari 2020 M



Dekan ✓

H. LANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal.



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata 1 (S1)

Ketua Prog. Studi : Jasman Saripuddin H., SE., M.Si
Dosen Pembimbing : Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si

Nama Mahasiswa : Suci Safitriani
NPM : 1605160279
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Serta Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
9/03 ²⁰²⁰	Diskusi tentang Pendahuluan latar belakang		
16/03 ²⁰²⁰	Diskusi tentang rumusan masalah, Relelfation, tujuan dan teori		
19/03 ²⁰²⁰	Diskusi tentang kerangka konseptual hipotesis		
26/03 ²⁰²⁰	Diskusi tentang Populasi dan sampel		
30/03 ²⁰²⁰	ACC seminar proposal		

Medan, Maret 2020

Diketahui /Disetujui

Pembimbing Proposal

Ketua Program Studi Manajemen

Unggul | Cerdas | Terpercaya

(Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si)

(Jasman Saripuddin H., SE., M.Si)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 23 April 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : SUCI SAFITRIANI
N .P.M. : 1605160279
Tempat / Tgl.Lahir : Makmur, 28 Mei 1998
Alamat Rumah : Dusun II Desa Makmur Kec. Teluk Mengkudu Kab. Serdang Bedagai
JudulProposal : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Serta Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai

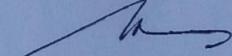
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Ok
Bab I	Perbaiki latar belakang masalah
Bab II	Perbaiki faktor-faktor dan indikator
Bab III	Perbaiki waktu penelitian
Lainnya	Perbanyak jurnal dosen dan gunakan Mendeley dalam membuat daftar pustaka.
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 23 April 2020

TIM SEMINAR

Ketua


JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

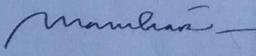
Pembimbing


Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si

Sekretaris


Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding


Hazmanan Kahir, Ph.D



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 23 April 2020** menerangkan bahwa:

Nama : SUCI SAFITRIANI
N.P.M. : 1605160279
Tempat / Tgl.Lahir : Makmur, 28 Mei 1998
Alamat Rumah : Dusun II Desa Makmur Kec. Teluk Mengkudu Kab. Serdang Bedagai
JudulProposal :Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Serta Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : *Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si*

Medan, Kamis, 23 April 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing

Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si

Pembanding

Hazmanan Kahir, Ph.D

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : SUCI SAFITRIANI
NPM : 1605160279
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Pajak/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut.
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghujukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 16 April 2020
Pembuat Pernyataan



NB :

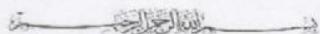
- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 04 Februari 2020M

Kepada Yth,
Ketua/Sekretaris Program Studi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Di
Medan



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : S U C I S A F I T R I A N I

NPM : 1 6 0 5 1 6 0 2 7 9

Tempat Tgl. Lahir : M A K M U R 2 8 M E I 1 9 9 8

Program Studi : Akuntansi/
Manajemen

Alamat Mahasiswa : J I A M P E R A X

Tempat Penelitian : B A D A N P E R O B A N C A N A A N P E
M B A N G U N A N D A E R A H F A B
U P A T E N S E R D A N G B E D A G A I

Alamat Penelitian : J I N E G A R A F I L P D A U S S E I
R A M P A H S E R D A N G B E D A G
A I

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui
Ketua/Sekretaris Program Studi

(.....)

Wassalam
Pemohon

(SUCI...SAFITRIANI...)



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 670 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 20 Februari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : SUCI SAFITRIANI
N P M : 1605160279
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Serta Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai

Dosen Pembimbing : Dr.HASRUDY TANJUNG,SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :20 Februari 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 26 Jumadil Akhir 1441 H
20 Februari 2020 M



Dekan ✓

H. LANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal.



PEMERINTAH KABUPATEN SERDANG BEDAGAI
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

JLN. NEGARA NO. 300 SEI RAMPAH

E-mail : bappedasergei2008@yahoo.co.id

20695

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor: 18.31/070/203 /2020

Dasar : Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 670/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 20 Februari 2020 Perihal Izin Riset Pendahuluan, maka dengan ini Bupati Serdang Bedagai:

MEMBERIKAN IZIN

Kepada :

Nama : Suci Safitriani
NIM : 1605160279
Jurusan : Manajemen

- Untuk :
1. Melaksanakan Penelitian Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul: **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Serta Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.**
 2. Kepada Kepala Dinas/Badan dan Camat se-Kabupaten Serdang Bedagai Kiranya dapat memberikan kemudahan untuk mendapatkan data informasi yang terkait dengan penelitian/pengumpulan data dimaksud kepada mahasiswa bersangkutan sepanjang untuk kepentingan akademis.
 3. Diminta kepada saudara Peneliti agar data dan informasi hanya digunakan sebagai bahan penulisan Skripsi.
 4. Setelah selesai melaksanakan kegiatan penelitian agar menyampaikan laporan tertulis (**Hardcopy**) dan (**Softcopy**) kepada Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai Cq. Bappeda Kabupaten Serdang Bedagai.
 5. Batas waktu pengumpulan data/penelitian 3 bulan, setelah melampaui batas tersebut rekomendasi izin penelitian ini tidak berlaku lagi.

Demikian Izin Pengumpulan data/penelitian ini diberikan untuk dimanfaatkan sesuai ketentuan dengan penuh rasa tanggung jawab.

Ditetapkan di : Sei Rampah

Pada Tanggal : 15 April 2020

BUPATI SERDANG BEDAGAI
KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
KABUPATEN SERDANG BEDAGAI



Ir. Hj. PRIHATINAH, M.Si
Pembina Utama Muda

NIP: 19651116 199303 2 002

Tembusan Yth:

1. Bapak Bupati Serdang Bedagai (sebagai laporan)
2. Bapak Sekretaris Daerah Kabupaten Serdang Bedagai.
3. Pertinggal



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 2245/IL.3-AU/UMSU-05/F/2020
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 06 Dzulhijjah 1441 H
27 Juli 2020 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Disnaker, Koperasi, Dan UKM kabupaten Serdang Bedagai
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Suci Safitriani**
N P M : **1605160279**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Serta Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi Dan Usaha Mikro Kab.Serdang Bedagai**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertiinggal.



**PEMERINTAH KABUPATEN SERDANG BEDAGAI
DINAS KETENAGAKERJAAN, KOPERASI
DAN USAHA MIKRO**

Jalan Negara KM. 57 Sei Rampah, Sumatera Utara Kode Pos 20995
Telp (0621) 442163 Fax (0621) 442163

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 18.17/800/1520/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs. H. NASRUL AZIZ SIREGAR
NIP : 19680519 198903 1 004
Pangkat : Pembina Utama Muda / IV.c
Jabatan : Kepala Dinas
Unit Kerja : Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut dibawah ini :

Nama : Suci Safitriani
NPM : 16051602279
Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) serta Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai

Asal Instansi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Sesuai dengan Surat No. 2245 / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020 Perihal menyelesaikan riset, bersama ini kami laporkan nama tersebut di atas telah selesai melaksanakan riset pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan untuk dipergunakan seperlunya.

Sei Rampah, 30 Juli 2020

**KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN,
KOPERASI DAN USAHA MIKRO KABUPATEN
SERDANG BEDAGAI**

Drs. H. NASRUL AZIZ SIREGAR
Pembina Utama Muda
NIP. 19680519 198903 1 004

Tembusan Yth :

1. Bupati Kabupaten Serdang Bedagai
2. Sekretaris Daerah Kabupaten Serdang Bedagai
3. Peninggal,-