

**ANALISIS PENGARUHPENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN
BANGSA DAN POLITIK PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

RENI RAHAYU
1505160521

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



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 Rabu, tanggal 20 Agustus 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : **RENI RAHAYU**
N P M : **1505160521**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLTIK PROVINSI SUMATERA UTARA**

Dinyatakan : **(B/A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

TIM PENGLIJI

Penguji I

Penguji II

SUSI HANDAYANI, SE., M.M

WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si

UMSU

Pembimbing

MUHAMMAD IRFAN NASUTION, SE., M.M

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

ADE GUNAWAN, SE., M.Si



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : **RENI RAHAYU**

NPM : **1505160521**

Program Studi : **MANAJEMEN**

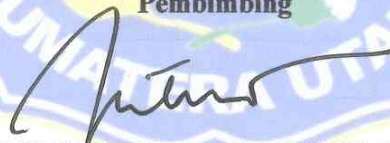
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK PROVINSI SUMATERA UTARA**

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan Skripsi.

Medan, Juli 2019

Pembimbing



MUHAMMAD IRFAN NASUTION, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU



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

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : **RENI RAHAVU**
NPM : **1505160521**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Penelitian : **ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK PROVINSI SUMATERA UTARA**

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
7/3/19	Uji Validasi dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	/s	
14/3/19	Analisis Data Deskriptif dan Inferensial	k	
15/5/19	Tambahkan Jurnal Sebagai Referensi dan Daftar Isi	k	
9/7/19	Final penelitian di perjelas - Tambahkan Referensi Jurnal	k	

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Pembimbing Skripsi

Medan, April 2019
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

MUHAMMAD IRFAN NST, S.E., M.M. JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238**

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : RENI RAHAYU
N.P.M : 1505160521
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK PROVINSI SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
18/7	Tambahkan Sitasi Artikel	/	
17	Passa	/	
15/7	Revisi Artikel /buss.	/	
15/7	Revisi Sidang	/	

Medan, Juli 2019
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

MUHAMMAD IRFAN NASUTION, SE, MM

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : PERI RAHAYU
NPM : 1505160521
Konsentrasi : M.SDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/IESP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)


Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha 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 tanda 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 penghunjak Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, ..!!...Des..... 2018
Pembuat Pernyataan




.....
Peri Rahayu

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

Reni Rahayu (1505160521). Analisis Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada badan kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara. Skripsi, 2019.

Pegawai merupakan asset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dan harus mampu bekerja sama untuk mewujudkan impian perusahaan dan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Pegawai yang semangat kerjanya tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara. Ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara. Ada pengaruh signifikan pengembangan karir dan kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Sumatera Utara.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Kompetensi, Prestasi Kerja.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan kepada kita khususnya penulis, serta shalawat dan salam kehadiran Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW yang kita harapkan syafaatnya di hari akhir nanti, sampai saat ini penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen dengan judul **“Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara”** Penulis menyadari, bahwa sesungguhnya penulisan dan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan nasehat serta pengarahan dari berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati, tulus dan ikhlas penulis mengucapkan terima kasih yang telah membantu dan memberi dorongan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua saya, Ayahanda tercinta dan Ibunda tercinta yang telah memberikan dukungan baik moril maupun material serta do'a restu sangat bermanfaat sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kakak saya Arnita Andriani, Am.Keb., SKM dan abang saya Ade Chandra Putra, AMK serta anak saya Azzam Athailah Putra yang telah memberikan dukungan serta do'a yang sangat bermanfaat sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

3. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri, SE., MM., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku dosen penasehat akademik
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Saripudin Hasibuan, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen, SE., M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Muhammad Irfan Nasution, SE., MM Selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak/Ibu Dosen selaku staf pengajar yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan.
11. Sahabat-Sahabat Kuliah penulis Putri Faradilla Saumi, Candra Purnomo, Erlindasari, Diza Aprilia Siregar, Devi Arjulianti Sembiring, Rosdiana Chaniago, Nazla Syafrina Putri Harahap beserta seluruh teman-teman Manajemen stambuk 15 G Pagi dan kawan-kawan yang tidak dapat sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungan pada penulis dalam menyusun skripsi ini.

Akhir kata, Penulis mengucapkan banyak terimakasih. Skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya skripsi ini dapat memberikan manfaat yang banyak bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, Juli 2019

Penulis

Reni Rahayu
NPM. 1505160521

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Prestasi Kerja	8
a. Pengertian Prestasi kerja	8
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja.....	9
c. Indikator Prestasi Kerja.....	11
d. Manfaat Prestasi Kerja.....	13
2. Pengembangan Karir	14
a. Pengertian Pengembangan karir	14
b. Faktor-Faktor Mempengaruhi Pengembangan Karir.....	15
c. Indikator Pengembangan Karir	18
d. Manfaat Pengembangan Karir.....	18

3. Kompetensi	19
a. Pengertian Kompetensi	19
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	20
c. Indikator Kompetensi	21
d. Manfaat Kompetensi.....	22
B. Kerangka Konseptual.....	23
C. Hipotesis	26
BAB III METEDOLOGI PENELITIAN.....	27
A. Pendekatan Penelitian.....	27
B. Definisi opsional	27
C. Tempat dan Waktu Penelitian	29
D. Populasi dan Sampel.....	30
E. Teknik Pengumpulan Data.....	31
F. Teknik Analisis Data	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Hasil Penelitian	41
1. Deskripsi Hasil Penelitian	41
2. Karakteristik Identitas Responden.....	42
3. Deskripsi Variabel Penelitian	45
4. Analisis Data Penelitian	51
a. Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
b. Uji Asumsi Klasik.....	52
c. Uji Hipotesis.....	56
d. Koefisien Determinasi	59
B. Pembahasan	60

1. Pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja	60
2. Pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja	62
3. Pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai.....	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 : Indikator Prestasi Kerja	28
Tabel III.2 : Indikator Pengembangan Karir	28
Tabel III.3 : Indikator Kompetensi	29
Tabel III.4 : Jadwal Waktu Kegiatan Penelitian	29
Tabel III.5 : Jumlah Populasi Kesbangpol Provsu.....	30
Tabel III.6 : Skala <i>Likert's</i>	32
Tabel III.7 : Uji Validitas variabel pengembangan karir	34
Tabel III.8 : Uji validitas variabel kompetensi	34
Tabel III.9 : Uji validitas variabel prestasi kerja	34
Tabel III.10 : Hasil uji reabilitas.....	35
Tabel IV.1. : Skala pengukuran Likerts.....	41
Tabel IV.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel IV.3 : Karakteristik responden berdasarkan usia	43
Tabel. IV.4 : Tabel mean, median, modus.....	44
Tabel IV.5 : Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	45
Tabel. IV.6 : Penyajian data variabel pengembanagan karir (X_1)	46
Tabel. IV.7 : Penyajian data variabel kompetensi (X_2).....	47
Tabel. IV.8 : Penyajain data variabel prestasi kerja (Y)	49
Tabel. IV.9 : Hasil uji regresi linier berganda	51
Tabel. IV.10 : Hasil uji normalitas.....	53
Tabel. IV.11 : Uji Multikolinearitas	55
Tabel. IV.12 : Uji secara parsial (uji t)	57
Tabel. IV.13 : Uji F	59
Tabel. IV.14 : Uji Koefisien Determinasi (R^2)	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 : Paradigma Penelitian.....	25
Gambar IV.1 : Grafik Uji Normalitas	55
Gambar IV.2 : Grafik Uji Heterokedastisitas	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan tempat atau lokasi dimana karyawan atau pegawai bekerja. Era globalisasi saat ini sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam pencapaian suatu tujuan. Setiap organisasi atau perusahaan menjamin dipilihnya sumber daya manusia atau pegawai yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal, dimana karyawan atau pegawai harus memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan yang dapat dilihat dari adanya prestasi kerja dari setiap karyawan atau pegawai (Darmawan, 2013 hal. 354). Pegawai merupakan asset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dan harus mampu bekerja sama untuk mewujudkan impian perusahaan dan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Pegawai yang semangat kerjanya tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Prestasi kerja pegawai harus dilaksanakan secara efektif agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang dilakukannya. Hal ini dikemukakan oleh (Rivai, dkk 2015 hal. 409) kinerja karyawan atau prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai pengembangan karier yang baik. Terdapat beragam faktor yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja seorang individu, faktor tersebut yaitu seperti kuantitas kerja yang meliputi target atau sasaran kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu (Dharma, 2001 hal. 43). Untuk meningkatkan prestasi kerja, pimpinan harus

berusaha dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan kepadanya, kinerja pegawai disuatu perusahaan selain digunakan untuk melaksanakan kebijakan penempatan tenaga kerja untuk membangkitkan kemampuan kerja melalui hasil kerja secara semaksimal mungkin. Oleh karena itu, kinerja pegawai yang baik akan mendukung penilaian yang digambarkan dengan adanya pengembangan karir dan kompetensi yang baik pula. Setiap perusahaan pada dasarnya memiliki sebuah tujuan yang ingin dicapai untuk peningkatan prestasi kerja perusahaan tersebut salah satunya dengan melakukan pengembangan karir serta kompetensi pegawai atau karyawan, hasil kinerja pegawai dapat dilihat dari perkembangan kerjanya.

Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 2001 hal. 130). Seorang pegawai yang ingin mendapatkan pengembangan karir harus mencari informasi tentang pengetahuan, kemampuan dan keterampilan apa yang diperlukan perusahaan.

Selain pengembangan karir, kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumberdaya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat prestasi kerja pegawai. Strategi peningkatan kompetensi sumber daya manusia di segala bidang merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Strategi peningkatan kompetensi sumber daya manusia untuk dapat memenuhi tantangan peningkatan perkembangan yang semakin pesat, efisien dan produktif, perlu dilakukan secara terus menerus, sehingga menjadikan sumber daya yang produktif (Sedarmayanti, 2007 hal. 179).

Pengembangan karir dan kompetensi adalah dua faktor yang sangat berhubungan dengan prestasi kerja pegawai, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan, yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu, sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan dibidang tersebut, dan pengembangan karir yang diberikan akan membuat para pegawai lebih bersemangat dan giat dalam meningkatkan karir sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Hasil penelitian Wirotomo dan Pasaribu, (2015 hal. 476) menyatakan bahwa pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara mempunyai tugas pokok yang salah satunya yaitu pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang pembinaan ideologi dan kewaspadaan bangsa, kewaspadaan nasional, politik dan perlindungan masyarakat. Kesbangpol dan linmas Provinsi Sumatera Utara memiliki peranan yang sangat penting dalam menjaga kondusivitas daerah khususnya daerah Provinsi Sumatera Utara. Pegawai harus mencapai target atau sasaran strategis yang telah ditentukan oleh Kesbangpol untuk penilaian prestasi kerjanya, untuk mencapai penilaian prestasi kerja yang bagus seseorang pegawai harus melakukan pengembangan karirnya serta meningkatkan kemampuan, kerampilan agar lebih kompeten dalam melakukan pekerjaannya, seorang pimpinan juga perlu melakukan kegiatan untuk meningkatkan kompetensi dan pengembangan karir pegawai. Dari uraian diatas masalah yang ditemukan pada Bakesbang Pol Provinsi Sumatera Utara yaitu rendahnya pengembangan karir yang dilakukan atasan sehingga target atau sasaran kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Selain itu, kompetensi yang dimiliki pegawai masih belum bisa meningkatkan prestasi kerja. Hal ini berdampak rendahnya hubungan kerja yang baik antara sesama pegawai dan kesalahan pemahaman dalam penyampaian informasi yang tidak jelas dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara, penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Prestasi kerja pegawai dianggap belum sesuai dengan harapan perusahaan, karena rendahnya pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan.
2. Kurangnya pengembangan karir yang diberikan perusahaan terhadap pegawai sehingga pekerjaan pegawai tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja.
3. Rendahnya kompetensi yang dimiliki pegawai belum dapat meningkatkan prestasi kerja.
4. Rendahnya kerja sama yang baik antara sesama pegawai yang dapat dilihat dari prestasi kerja pegawai yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu modal sumber daya manusia (SDM), kepuasan materi, dan non materi, lingkungan kerja. Namun dalam penelitian ini penulis hanya membahas tentang pengembangan karir dan kompetensi terhadap prestasi kerja.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai:

- a. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara?
- c. Apakah ada pengaruh pengembangan karir serta kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara.

- c. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara adalah:

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi manajemen Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara dalam mengevaluasi kinerja pegawai untuk masa kini dan masa yang akan datang.

- b. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini penulis dapat memperoleh kesempatan untuk mencoba menerapkan pengetahuan kedalam praktek nyata yang didapat selama mengikuti perkuliahan.

- c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan yang bermanfaat dalam menambah wawasan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

- 1) Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan manfaat untuk memahami dan memperluas pengetahuan terhadap fenomena yang berkaitan dengan manajemen sumberdaya manusia.

2) Manfaat Praktis

- a) Menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman bagi penelitian.
- b) Sebagai bahan referensi perbandingan bagi penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Prestasi kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Suatu perusahaan membutuhkan pegawai yang mampu memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan tersebut. Karena kelangsungan hidup perusahaan salah satunya tergantung pada prestasi kerja pegawainya dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap pegawai memiliki kompetensi yang berbeda-beda, ini dapat ditunjukkan dengan prestasi kerja dari masing-masing pegawai. Apabila pegawai memiliki prestasi kerja yang tinggi maka perusahaan akan mudah mencapai tujuannya dan apabila pegawai mempunyai prestasi kerja menurun akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Menurut Mangkunegara, (2013 hal. 67); Hasibuan, (2007 hal. 94); Sutrisno, (2012 hal. 151) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil kerja yang diharapkan sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji (Dharma, 2001 hal. 5). Prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit atau devisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Samsuddin, 2006 hal. 159). Berdasarkan

beberapa teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja keseluruhan yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya selama masa kerja pegawai didalam perusahaan tersebut.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seorang pegawai dalam melakukan kinerjanya, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir, (2018 hal. 189) yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian.
2. Pengetahuan.
3. Rancangan kerja.
4. Kepribadian.
5. Loyalitas

Berikut penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya, karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, begitupun sebaliknya.

2. Pengetahuan.

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja.

Rancangan pekerjaan yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya, jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat waktu dan benar. Perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

4. Kepribadian.

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik, demikian pula sebaliknya.

5. Loyalitas.

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri.

Kemudian menurut Sutrisno (2017 hal. 151), mengemukakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu faktor individu, Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.

2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

c. Indikator Prestasi Kerja

Indikator prestasi kerja merupakan sesuatu yang dihitung dan diukur berdasarkan indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Adapun indikator prestasi kerja Menurut (Sutrisno, 2017 hal.152) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja yaitu:

1. Hasil Kerja, tingkat kuantitas maupun yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan Pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, Tingkat inisiatif selama melakukan tugas pekerjaan khususnya dalam hal sikap.
4. Kecelakaan Mental, tingkat kemampuan dan kecekatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan situasi kerja yang ada.
5. Sikap, tingkat semangat kerja serta positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin Waktu dan Absensi, tingkat ketepatan waktu dan kehadiran.

Kemudian Indikator prestasi kerja menurut Kasmir, (2018 hal. 208) yaitu:

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Ketepatan waktu.
4. Efektivitas biaya.
5. Pengawasan.
6. Hubungan antar karyawan.

Berikut penjelasan dari indikator-indikator prestasi kerja di atas yaitu:

1. Kualitas.

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin

sempurna suatu produk, maka kinerja akan baik, demikian pula sebaliknya.

2. Kuantitas.

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang dilakukan.

3. Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Efektivitas biaya.

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Efektivitas biaya di seluruh bidang pekerjaan yang memiliki anggaran biaya. Biaya yang dikeluarkan biasanya untuk biaya tetap, biaya variabel atau biaya semi variabel. Biaya ini berkaitan untuk pengeluaran bagi sumber daya, seperti biaya produksi, teknologi, bahan baku dan lain sebagainya.

5. Pengawasan.

Setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Hubungan antar karyawan.

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atas kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling

menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

d. Manfaat Prestasi Kerja

Banyak manfaat dalam prestasi kerja, menurut Lumbanraja Dan Nizma, (2010 hal.145) bahwa manfaat prestasi kerja sebagai berikut :

1. Meningkatkan nilai prestasi kerja.
2. Penentuan Kompensasi
3. Keputusan penempatan
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
5. Pengembangan dan perencanaan karir
6. Evaluasi proses penyusunan karyawan
7. Analisis ketidak akuratan informasu personalia
8. Analisis kesalahan perencanaan pekerjaan (*Job Design*)
9. Kesempatan yang sama.

Penilaian prestasi kerja dilakukan bertujuan untuk membantu manajer dalam mengambil keputusan penting dalam promosi, transfer, pemberentian, umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi kerja. Menurut Larasati, (2018 hal. 197) bahwa manfaat penilaian prestasi kerja bagi karyawan yaitu:

- a. Meningkatkan kepuasan hidup
- b. Adanya kejelasan standart hasil yang diertapkan mereka.
- c. Umpan balik dari kinerja lalu yang kurang akurat dan konstruktif..
- d. Pengembangan tentang pengetahuan dan kelemahan menjadi lebih besar, membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.

- e. Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana untuk mencapai harapan tersebut.
- f. Suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut.

2. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Mangkunegara, (2013 hal. 77) Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Sedangkan menurut Sutrisno, (2017hal.160) Mengemukakan bahwa istilah karir telah digunakan untuk menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka.

Menurut Handoko, (2001 hal. 130) mengemukakan bahwa pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Menurut Hasibuan, (2007 hal. 66) Pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan.

Career development adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Samsudin, 2006 hal. 66).

Atas pernyataan berikut, dapat disimpulkan bahwa terdapat berbagai pihak yang terlibat dalam pengembangan karir pegawai yaitu pegawai itu sendiri, bagian yang mengelola pegawai dan atasan pegawai yang bersangkutan. Karir sebagai sarana yang memiliki kesempatan untuk membentuk seseorang membuat perencanaan karirnya dengan mempertemukan antara keahlian, keinginan, dan

tujuannya dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan. Pengembangan karir itu sendiri mempunyai arah serta pilihan yang akan memberikan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan karirnya sepanjang arah itu mencerminkan tujuan dan kemampuannya.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Faktor- faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai menurut (Saydam, 2000 hal. 2) yaitu:

1. Kebijakan Perusahaan
2. Latar Belakang Pendidikan
3. Pelatihan
4. Pengalaman Kerja
5. Kesiapan Pada Organisasi
6. Keluwesan Bergaul Dan Hubungan Antar Manusia

Berikut penjelasan faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir diatas:

1. Kebijakan Perusahaan

Merupakan faktor dominan yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan dan penentu ada tidaknya kesempatan pengembangan dalam perusahaan, berlaku tidak nya kesempatan pengembangan karir untuk semua orang tanpa pilih kasih dan ada tidak nya pola pengembangan karir yang dapat dipertanggung jawabkan.

2. Latar Belakang Pendidikan

Merupakan suatu acuan untuk meningkatkan karir seseorang.

3. Pelatihan

Merupakan pelatihan yang dapat diperoleh sepanjang karirnya dan dapat membantu karirnya dimasa yang mendatang dan menambah kemampuan karyawan.

4. Pengalaman Kerja

Merupakan bagian penting dari pengembangan manajemen yang memberikan kontribusi dalam berbagai kondisi diberbagai pengalaman.

5. Kesiediaan Pada Organisasi

Merupakan pemberian loyalitas (dedikasi) pada karir yang besar pada perusahaan untuk mengurangi *turn over* karyawan.

6. Keluwesan Bergaul Dan Hubungan Antar Manusia

Merupakan kebutuhan akan perasaan seseorang untuk menghormati dan menghormati sesamanya dengan mencerminkan lingkungan yang aman, nyaman dan tentram.

Kemudian menurut Rivai, (2015 hal. 207) faktor- faktor yang mempengaruhi pengembangan karier adalah sebagai berikut :

1. Prestasi kerja
2. Eksposur.
3. Jaringan
4. Kesetiaan terhadap organisasi.
5. Pembimbing dan sponsor.
6. Peluang untuk tumbuh.

Berikut penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir diatas:

1. Prestasi kerja (*Job Performance*) merupakan komponen yang palingpenting untuk p
2. Prestasi kerja engembangan karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yangbaik dan etis.

2. Eksposur

Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

3. Jaringan

kerja Jaringan kerja berarti perolehan exposure di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan professional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.

4. Kesetiaan terhadap organisasi

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali sehingga seringkali menimbulkan kekecewaan.

5. Pembimbing dan sponsor

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan.

6. Peluang untuk tumbuh

Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

c. Indikator pengembangan karir

Alat untuk mengukur atau indikator pengembangan karir menurut

Hasibuan, (2012 hal. 31) indikator pengembangan karir terdiri dari:

1. Pendidikan
Salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan karir tenaga kerja.
2. Pelatihan
Kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja.
3. Mutasi kerja
Perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja.
4. Promosi jabatan
Penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi pemerintah maupun swasta.
5. Masa kerja
Suatu kurun waktu tenaga kerja itu bekerja disuatu tempat.

Kemudian indikator pengembangan karir menurut Gomes, (2003 hal. 215)

yaitu:

1. Perencanaan karir
Suatu perencanaan tentang kemungkinan-kemungkinan seseorang anggota organisasi dalam meniti karir.
2. Manajemen karir
Proses membuat karyawan dapat memahami dan mengembangkan minat dan karir mereka dengan cara yang efektif.

d. Manfaat Pengembangan Karir

Manfaat pengembangan karir menurut Kadarisman, (2013 hal. 355)

mengemukakan sebagai berikut:

1. Meningkatnya kemampuan karyawan. Dengan pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan, akan lebih meningkatkan kemampuan intelektual maupun keterampilan karyawan yang dapat disumbangkan kepada organisasi.
2. Meningkatnya suplai karyawan yang berkemampuan.jumlah karyawan yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah, sehingga memudahkan pihak

pimpinan (manajemen) untuk menempatkan dalam *job* atau pekerjaan yang lebih tepat. Dengan demikian, suplai karyawan yang berkemampuan bertambah dan jelas akan dapat menguntungkan organisasi.

Selanjutnya menurut Rivai, (2015 hal. 209) mengemukakan bahwa manfaat pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Mengembangkan karyawan yang dapat dipromosikan, perencanaan karir membantu didalam penyediaan bakat-bakat karyawan yang dapat dipromosikan guna memenuhi lowongan yang disebabkan oleh pensiun.
2. Memuaskan kebutuhan karyawan, adanya kesempatan pada karyawan untuk tumbuh dan berkembang serta terpenuhinya kebutuhan individu akan harga dirinya menjadikan para karyawan mudah merasa puas.
3. Menyaring potensi karyawan, perencanaan karir mendorong karyawan untuk lebih selektif didalam menggunakan kemampuannya sebab mereka mempunyai tujuan karir yang lebih khusus.

3. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Sutrisno, (2017 hal. 202) mengatakan kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Menurut Suparno, (2001 hal. 27) Kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai keterampilan dan kecakapan yang disyaratkan. Menurut Rivai, (2015 hal.231) Kompetensi adalah sejumlah karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior, Kompetensi juga merupakan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan non rutin. Sedangkan kompetensi menurut Rumani, (2008 hal. 16) diartikan sebagai tolak ukur guna mengetahui sejauh mana kemampuan seseorang menggunakan pengetahuan dan *skill* atau kemampuannya.

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan dan kinerja yang unggul untuk mencapai hasil yang diinginkan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Sutrisno, (2017 hal. 204) faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
2. Pemahaman (*Understanding*)
3. Kemampuan (*Skill*)
4. Nilai (*Value*)
5. Sikap (*Attitude*)
6. Minat (*Interest*)

Berikut penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi diatas :

1. Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada diperusahaan.
2. Pemahaman (*Understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan (*Skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Nilai (*Value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
5. Sikap (*Attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
6. Minat (*Interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

c. Indikator Kompetensi

Indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi seseorang menurut

Sutrisno, (2017 hal. 206) yaitu:

1. Motif (*Motives*)
2. Karakter pribadi (*Traits*)
3. Konsep diri (*Self concept*)
4. Pengetahuan (*Knowledge*)
5. Kerampilan (*Skill*)

Berikut penjelasan dari indikator kompetensi diatas:

1. Motif (*Motives*), adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan.
2. Karakter pribadi (*Traits*), adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespons sesuatu dengan cara tertentu.
3. Konsep diri (*Self concept*), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu.
4. Pengetahuan (*Knowledge*), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks.

5. Keterampilan (*Skill*), adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

d. Manfaat Kompetensi

Menurut Nurmiyanto dan Siswanto, (2006 hal. 43) bahwa Manfaat kompetensi di dalam manajemen adalah bahwa peningkatan dalam kemampuan argumentasi secara efektif dan efisien, serta meningkatkan kemampuan karyawan sekarang dibandingkan dengan kemampuan karyawan yang akan datang di dalam organisasi.

Menurut pendapat Rivai, (2015 hal. 233) manfaat kompetensi adalah kunci kesuksesan kinerja karyawan, dengan adanya kompetensi yang bagus maka kinerja karyawan juga semakin baik sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Kompetensi memberikan beberapa manfaat kepada karyawan maupun Organisasi, dijabarkan di bawah ini:

1. Karyawan/Pegawai:
 - a. Kejelasan relevansi pembelajaran sebelumnya, kemampuan untuk mentransfer ketrampilan, nilai, dari kualifikasi yang diakui, dan potensi pengembangan karier.
 - b. Adanya kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan melalui akses sertifikasi nasional berbasis standar yang ada.
 - c. Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karier
 - d. Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan.
 - e. Penilaian kinerja yang lebih obyektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas.
 - f. Meningkatnya ketrampilan dan '*marketability*' sebagai karyawan
2. Organisasi
 - a. Pemetaan yang akurat mengenai kompetensi angkatan kerja yang ada yang dibutuhkan.

- b. Meningkatnya efektifitas rekrutmen dengan cara menyesuaikan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan dengan yang dimiliki pelamar.
- c. Pendidikan dan Pelatihan difokuskan pada kesenjangan ketrampilan dan persyaratan ketrampilan dan persyaratan ketrampilan perusahaan yang lebih khusus.
- d. Pengambil keputusan dalam organisasi akan lebih percaya diri karena karyawan telah memiliki ketrampilan yang akan diperoleh dalam Pendidikan dan Pelatihan.
- e. Penilaian pada pembelajaran sebelumnya dan penilaian hasil Pendidikan dan Pelatihan akan lebih reliable dan konsisten
- f. Mempermudah terjadinya perubahan melalui identifikasi kompetensi yang diperlukan untuk mengelola perubahan.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Pengembangan Karir Dengan Prestasi Kerja Pegawai

Pengembangan karier karyawan merupakan hal penting dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan, misalnya melalui pendidikan karier, informasi karier, dan bimbingan karier. Setelah berbagai informasi dan bimbingan karier diberikan, kemudian penetapan karier merupakan langkah awal untuk jenjang karier seseorang, sehingga saat ini perlu adanya pengembangan karier masing-masing karyawan sesuai kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya (Martoyo, 2007 hal. 81). Hasil penelitian Wahyuni, dkk (2014 hal. 9) menyimpulkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, karena program pengembangan karier yang ada di perusahaan mulai dari perencanaan karier agar karier karyawan terencana dengan baik, pengarahan karier agar karyawan terarahkan rencana kariernya, dan implementasi pengembangan karier agar karier karyawan terwujud dengan sukses, sehingga prestasi kerja karyawan akan meningkat. Hasil Penelitian Puspitasari, (2015 hal. 73); Padendenan, (2017 hal. 136) Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi

kerja. Hasil penelitian Wirotomo & Pasaribu, (2015 hal. 476) menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap upaya penambahan pengembangan karir tidak memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompetensi Dengan Prestasi Kerja Pegawai

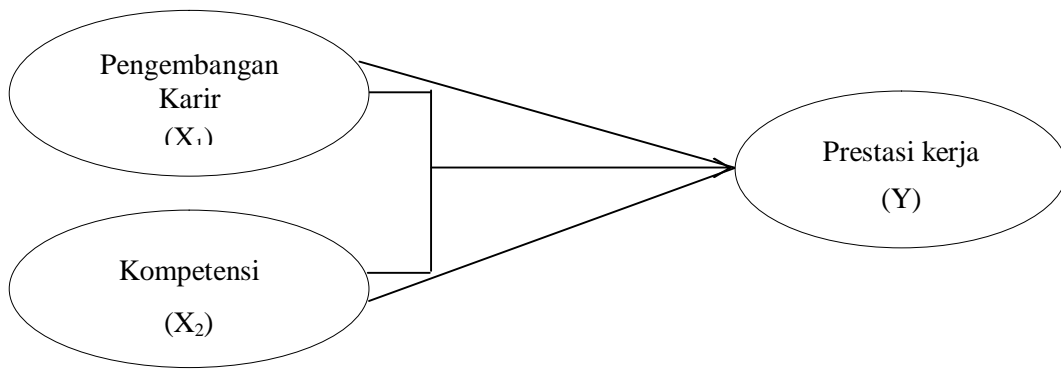
Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat kinerja pegawai/karyawannya. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas, yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Aprilda, 2008 hal. 182)

Hasil penelitian Aprilda (2008 hal. 204); Wirotomo & Pasaribu, (2015 hal. 476); Rande, (2016 hal. 107); Padendenan, (2017 hal. 136); Elizar & Tanjung, (2018 hal. 57); Ainanur & Tirtayasa, (2018 hal. 12) Menunjukkan secara simultan kompetensi dan prestasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan. Karena perusahaan tersebut telah memberikan perhatian yang besar terhadap kompetensi pegawainya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang pegawai sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang diberikan pegawai tersebut terhadap instansi/lembaga tempatnya bekerja

3. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Dengan Prestasi Kerja Pegawai.

Pengembangan karir mempunyai kaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia, dimana dalam pengembangan karir mengarah pada perbaikan atau peningkatan pribadi yang diusahakan oleh individu maupun organisasi untuk memilih tujuan dan jalur karir untuk mencapai tujuan tersebut (Puspitasari,dkk 2015 hal. 65). Kompetensi sangat penting dan memainkan peranan meningkatkan kinerja atau prestasi kerja pegawai (Mulyono,2001 hal. 38).

Hasil penelitian Distyawati, (2017 hal. 66); Padendenan, (2017 hal. 136); Liana, (2018 hal. 31); Pengembangan karir dan Kompetensi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Karena pada perusahaan tersebut program pengembangan karir serta kompetensi pegawai berjalan dengan baik sesuai tujuan perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja, Hal ini menunjukkan bahwa dengan kompetensi yang dimiliki seseorang maka akan semakin menunjukkan kemauan yang dimiliki, wawasan dan pengetahuan bagi karyawan semakin berkembang sesuai yang diharapkan sehingga jenjang karir karyawan juga meningkat serta berkembang sesuai dengan berjalannya waktu dan posisi atau jabatan juga akan semakin meningkat. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar II.1 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kompetensi (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y)
2. Ada pengaruh pengembangan karir (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y)
3. Ada pengaruh Kompetensi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Keberhasilan suatu penelitian sangat bergantung pada metodologi yang digunakan, karena metodologi pada dasarnya adalah cara yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Oleh karena itu, pemilihan metodologi perlu dilakukan dengan cara cermat dan hati-hati.

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan data *Asosiatif*. Pendekatan menurut Sugiyono, (2012 hal.55) adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan atau pengaruh diantara dua variabel yang diteliti.

B. Defenisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasionalnya adalah:

1. Variabel Terikat Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil kerja yang diharapkan sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji (Dharma, 2001 hal. 5).

Tabel III. 1
Indikator Prestasi Kerja

No	Indikator
1	Hasil Kerja
2	Pengetahuan Pekerjaan
3	Inisiatif
4	Kecelakaan Mental
5	Sikap
6	Lingkungan Waktu dan Absensi

Sumber: Menurut Sutrisno, (2017 hal.152)

2. Pengembangan Karir

Menurut Handoko, (2001 hal. 130) mengemukakan bahwa pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir.

Tabel III. 2
Indikator Pengembangan Karir

No	Indikator
1	Pendidikan
2	Pelatihan
3	Mutasi Kerja
4	Promosi Jabatan
5	Masa Kerja

Sumber: Menurut Hasibuan, (2012 hal. 31)

3. Kompetensi

Menurut Boutler, dkk buku Sutrisno, (2017 hal. 203), mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan dan keterampilan dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Sugiyono, (2009 hal. 57) “Populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang akan diteliti yang mempunyai kuantitas (jumlah) dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan”. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Karyawan Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 73 orang. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 73 orang. Jumlah populasi dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel III.5

Jumlah Populasi di BAKESBANGPOL Prov-Su

Bagian	Jumlah Pegawai
Bidang bina ideologi, wasbang dan karakter bangsa	3
Bidang politik dalam negeri	10
Bidang ketahanan ekonomi, sosial budaya dan ormas	44
Bidang penanganan konflik dan kewaspadaan nasional	16
Jumlah Pegawai	73

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono, (2012 hal. 41) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, adapun teknik yang digunakan dalam penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono, (2012hal. 85) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian dalam

penelitian ini penulis menentukan semua populasi yang berjumlah 73 orang pegawai badan kesatuan bangsa dan politik provinsi sumatera utara untuk dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis memperoleh data dengan teknik sebagai berikut:

1. Wawancara (*interview*), yaitu teknik pengumpulan data dengan secara lisan dengan melakukan wawancara langsung kepada pegawai. Wawancara dilakukan kepada pegawai dibagian lapangan dan produksi yang ada.
2. Studi Dokumentasi Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subjek penelitian, melainkan kepada dokumen-dokumen tertentu, terdapat dua macam dokumen, yakni dokumen primer dan dokumen skunder. Dokumen primer merupakan yang ditulis oleh orang yang secara langsung mengalami suatu peristiwa. Dokumen skunder adalah dokumen yang ditulis oleh orang lain yang mendapat cerita dari pelaku peristiwa.
3. *Questioner* (angket), yaitu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada setiap pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara, untuk mengetahui pendapat mereka tentang variable yang diteliti, dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) dengan bentuk *Checklist*, dimana setiap pertanyaan memiliki lima opsi jawaban sebagaimana terlihat pada table berikut ini:

Tabel III.6.
Penilaian Skala *Likert's*

Pernyataan	Bobot nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono, (2012 hal 133).

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrument penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

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

(Sugiyono, 2016, hal. 183)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

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

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

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

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

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Menurut Sugiyono (2012, hal. 248) Hipotesisnya adalah:

- a) $H_0 : p = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)].
- b) $H_1 : p \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)].

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $<$ α 0,05).
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $>$ α 0,05).

Tabel III.7
Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X1)

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,697	0,000	Valid
2	0,587	0,000	Valid
3	0,697	0,000	Valid
4	0,746	0,000	Valid
5	0,720	0,000	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa pernyataan 1 sampai dengan 5 dengan nilai probabilitas $<$ 0,005 yang artinya semua pernyataan dari variabel pengembangan karir (X1) dinyatakan valid.

Tabel III.8
Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,940	0,000	Valid
2	0,602	0,000	Valid
3	0,903	0,000	Valid
4	0,946	0,000	Valid
5	0,903	0,000	Valid
6	0,946	0,000	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa pernyataan 1 sampai dengan 6 dengan nilai probabilitas $< 0,005$ yang artinya semua pernyataan dari variabel kompetensi (X2) dinyatakan valid.

Tabel III.9
Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,642	0,000	Valid
2	0,595	0,000	Valid
3	0,666	0,000	Valid
4	0,676	0,000	Valid
5	0,753	0,000	Valid
6	0,623	0,000	Valid
7	0,595	0,000	Valid
8	0,666	0,000	Valid
9	0,753	0,000	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa pernyataan 1 sampai dengan 9 dengan nilai probabilitas $< 0,005$ yang artinya semua pernyataan dari variabel prestasi kerja pegawai (Y) dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012, hal. 183), reliabilitas dapat dilakukan secara eksternal dan internal. Secara eksternal dapat dilakukan dengan test-retest

(stability), equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal dapat uji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu. Uji reliabilitas penulis menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, dengan rumus :

$$r_1 = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \left(\frac{s^2 - \sum pq}{S^2} \right)$$

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Dengan kriteria :

- a Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliable (terpercaya)
- b Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) diatas adalah $\leq 0,6$ kesimpulannya instrument yang diuji adalah tidak reliable (tidak dipercaya)

Tabel III.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Ketentuan Reliabilitas	Keterangan
Pengembangan Karir (X ₁)	0,724	0,6	Reliabilitas
Kompetensi (X ₂)	0,902	0,6	Reliabilitas
Prestasi kerja (Y)	0,837	0,9	Reliabilitas

Sumber : data penelitian diolah

Berdasarkan data tabel III.9 di atas bahwa :

- 1) Masing-masing variabel memiliki nilai reliabilitas yang berbeda-beda dengan nilai yang diperoleh pada cronch alpha pada variabel pengembangan karir(X_1) sebesar 0,724, variabel kompetensi (X_2) sebesar 0,902 dan variabel prestasi kerja pegawai (Y) sebesar 0,837.
- 2) Nilai uji reliabilitas instrument tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai ketentuan koefisien reliabilitas (Cronch Alpha) > 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument variabel-variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik dalam mengukur variabel tersebut.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini :

1. Metode Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel independen. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sugiyono (2012, hal.192)

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

x_1 = Pengembangan Karir

x_2 = Kompetensi

X_1 dan X_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variable.

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Azuar, 2013 hal. 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji Normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Pada pendekatan Histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, dan berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variable independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasivarian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi, 2013 hal. 175).

Apabila variable independent memilikinilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen. Modelregresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Jika varian dari residual satu pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baikadalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi, 2013 hal. 176).

Adanya tidak heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterpolt antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel (Y). Untuk menguji signifikan digunakan rumus uji statistik t.

$$t = \frac{rp\sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

(Sugiyono, 2016, hal. 194)

Dimana :

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel} .

rp = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah :

- a) $H_0: r_1 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau pengaruh antara variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen digunakan uji F.

$$f_h = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{1-r^2}{n-k-1}}$$

(Sugiyono, 2016, hal.192)

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independent

n = Jumlah anggota sampel

Bentuk pengujiannya adalah :

1) $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y

2) $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel x dengan variabel y

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan antara variabel independen dengan variabel dependen yang ditunjukkan dengan persentase. Berikut adalah rumus yang digunakan dalam pengujian :

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

(Sugiyono, 2016, hal. 277)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R^2 = R square

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 5 pernyataan untuk variabel pengembangan karir, 6 pernyataan untuk variabel kompetensi dan 9 pernyataan untuk variabel prestasi kerja pegawai, dan angket yang diberikan ini diberikan kepada 73 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1

Skala Pengukuran *Likert*

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Skala pengukuran pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel Pengembangan Karir (X_1) dan Kompetensi (X_2) yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel pengembangan karir, variabel kompetensi) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (Prestasi kerja Karyawan). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

2. Karakteristik Responden

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 73 orang. Adapun dari ke-73 responden tersebut identifikasi datanya disajikan dalam kategori sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Pengelompokkan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
JenisKelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	50	68.5	68.5	68.5
Perempuan	23	31.5	31.5	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019).

Berdasarkan tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 73 responden terdapat 50 orang (68,5%) laki-laki dan perempuan sebanyak 23 orang (31,5%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas jenis kelamin laki-laki lebih banyak yang berkerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Sumatera Utara, hal ini disebabkan karena pegawai laki-laki dinilai dapat bekerja lebih baik dalam bidang tenaga maupun intelektual dibandingkan dengan pegawai perempuan yang kerjanya cenderung lebih lambat.

b. Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia 25-30 tahun, 30-35 tahun, 40-45

tahun, dan >50 tahun. Untuk hasil pengujian data responden tersebut selanjutnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30	9	12.3	12.3	12.3
	30-35	26	35.6	35.6	47.9
	40-45	28	38.4	38.4	86.3
	>50	10	13.7	13.7	100.0
Total		73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019).

Berdasarkan tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa dari 73 responden terdapat 9 orang (12,3%) yang berusia 25-30 tahun, 26 orang (35,6%) yang berusia 30-35, 28 orang (38,4%) yang berusia 40-45 tahun, 10 orang (13,7%) yang berusia >50.

Pada data di atas dapat disimpulkan bahwa pada badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Sumatera Utara, mayoritas karyawan berusia 40-45 yang berjumlah 28 orang karyawan. Hal ini disebabkan oleh pada usia responden tersebut biasanya lebih memiliki pengalaman kerja yang bagus, dengan adanya pengalaman karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan serta memberikan contoh kepada karyawan yang lebih muda, yang belum banyak memiliki banyak pengalaman kerja.

c. Pendidikan

Deskripsi karakteristik responden selanjutnya dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan, dimana

jenis pendidikan terakhir karyawan dapat dikelompokkan yakni : SMA, Diploma, Sarjana, dan Pasca Sarjana. Adapun deskripsi hasil pengujian karakteristik responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.4
Tabel Mean, Median, Modus

		Statistics		
		jenis Kelamin	Usia	Pendidikan
N	Valid	73	73	73
	Missing	0	0	0
Mean		1.32	2.53	1.97
Median		1.00	3.00	2.00
Mode		1	3	1
Std. Deviation		.468	.883	1.166
Sum		96	185	144

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019).

Berdasarkan tabel IV.5 di atas menunjukkan bahwa dari 73 responden yang diteliti, dapat dilihat bahwa nilai *mean* atau nilai rata-rata yang didapat pada jenis kelamin yaitu 1.32, nilai *mean* pada usia 2.53, dan nilai *mean* pada pendidikan yaitu 1.97. Kemudian nilai *median* atau nilai tengah yang didapat pada jenis kelamin yaitu 1.00, nilai *median* pada usia 3.00, dan pada pendidikan nilai mediannya 2.00. Modus atau data yang paling sering muncul, pada jenis kelamin nilai modus yang didapat yaitu 1, pada usia nilai modus yang di dapat yaitu 3, kemudian pada pendidikan nilai modus yang didapat yaitu 1.

Tabel IV.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	35	47.9	47.9	47.9
	S2	20	27.4	27.4	75.3
	D3	3	4.1	4.1	79.5
	SLTA	15	20.5	20.5	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan tabel IV.5 di atas menunjukkan bahwa dari 73 responden terdapat 15 orang (20,5%) yang pendidikannya SLTA, 3 orang (4,1%) yang pendidikannya Diploma, 35 orang (47,9%) yang pendidikannya S1, dan 20 orang (27,4%) yang pendidikannya S2.

Pada hasil data di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bekerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan politik Sumatera Utara mayoritas berpendidikan S1 sebanyak 35 orang atau sebesar 47,9 %. Hal ini disebabkan karena banyaknya pegawai yang bekerja pada saat ini standart pendidikan di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Sumatera Utara memiliki Strata-1, dengan tingkat pendidikan tersebut para pegawai tetap mengutamakan kecerdasan dan keahlian yang dimiliki pegawai.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Pengembangan karir (X_1), Kompetensi (X_2), dan prestasi Kerja pegawai (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala likert yaitu semua pernyataan yang dijawab oleh responden mendapatkan bobot nilai.

1) Variabel Pengembangan karir (X_1)

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Pengembangan Karir (X_1) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekwensi sebagai berikut:

Tabel IV.6
Penyajian Data Variabel Pengembangan Karir (X_1)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	52,1	33	45,2	2	2,7	0	0	0	0	73	100
2	23	31,5	44	60,3	6	8,2	0	0	0	0	73	100
3	22	30,1	39	53,4	12	16,4	0	0	0	0	73	100
4	21	28,8	38	52,1	14	19,2	0	0	0	0	73	100
5	26	35,6	33	45,2	14	19,2	0	0	0	0	73	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019).

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV.6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

Pada pernyataan mengenai variabel pengembangan karir tentang perlakuan yang adil dalam system karir, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 responden (52,1%). Jawaban responden tentang pernyataan Para atasan selalu memberi perhatian khusus terhadap pengembangan karir karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 responden (60,3%). Jawaban responden tentang pernyataan perusahaan selalu memberikan informasi tentang berbagai peluang promosi yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 responden (53,4%). Jawaban responden tentang pernyataan bahwa pegawai mempunyai minat untuk dipromosikan dalam jabatan tertentu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 responden (52,1%). Jawaban

responden tentang pernyataan bahwa pegawai mempunyai kepuasan yang tinggi terhadap pengembangan karir yang ada diperusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 responden (45,2%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Pengembangan karir (X_1) di atas, dapat dilihat bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 2 yaitu tentang Para atasan selalu memberi perhatian khusus terhadap pengembangan karir karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 responden (60,3%).

2) Variabel Kompetensi (X_2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kompetensi yang dirangkum dalam tabel frekwensi adalah sebagai berikut:

Tabel IV.7
Penyajian Data Variabel Kompetensi (X_2)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	29	39,7	0	0	0	0	44	60,3	73	100
2	34	46.6	23	31.5	13	17.8	3	4.1	0	0	73	100
3	43	58.9	29	39.7	1	1.4	0	0	0	0	73	100
4	43	58.9	30	41.1	0	0	0	0	0	0	73	100
5	43	58.9	29	39.7	1	1.4	0	0	0	0	73	100
6	43	58.9	30	41.1	0	0	0	0	0	0	73	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV.7 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

Jawaban responden tentang variabel kompetensi tentang pengetahuan yang cukup mengenai job desk pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju yaitu sebanyak 44 responden (60,3%). Jawaban responden tentang pernyataan bahwa pegawai memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 responden (46.6%). Jawaban responden tentang pernyataan bahwa pengetahuan dan pemahaman pegawai tentang nilai-nilai yang dimiliki perusahaan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 responden (58.9%). Jawaban responden tentang kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 responden (58.9%). Jawaban responden tentang pernyataan bahwa percaya sikap baik kepada rekan kerja akan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 responden (58.9%). Jawaban responden tentang pernyataan bahwa minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini dan pengembangan karir kedepannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 responden (58.9%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Kompetensi (X_2) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 3, 4, 5, 6 yaitu tentang kedekatan hubungan antar karyawan memberikan rasa nyaman dalam bekerja, kemampuan karyawan dalam bekerja untuk memajukan perusahaan dan tanggung jawab seorang pegawai dalam pekerjaannya, Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 responden (58.9%).

3) Variabel Prestasi Kerja (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel prestasi kerja yang dirangkum dalam tabel frekwensi adalah sebagai berikut:

Tabel IV.8
Penyajian Data Variabel Prestasi Kerja (Y)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	50.7	33	45.2	3	4.1	0	0	0	0	73	100
2	21	28.8	45	61.6	7	9.6	0	0	0	0	73	100
3	44	60.3	29	39.7	0	0	0	0	0	0	73	100
4	19	26.0	30	41.1	24	32.9	0	0	0	0	73	100
5	25	34.2	33	45.2	15	20.5	0	0	0	0	73	100
6	43	58.9	30	41.1	0	0	0	0	0	0	73	100
7	21	28.8	45	61.6	7	9.6	0	0	0	0	73	100
8	44	60.3	29	39.7	0	0	0	0	0	0	73	100
9	0	0	33	45.2	15	20.5	0	0	25	34.2	73	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019).

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV.8 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

Jawaban responden tentang pernyataan bahwa Pimpinan mengakui hasil pekerjaan anda, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 responden (50,7%). Jawaban responden tentang pernyataan bahwa Pekerjaan Anda dapat memberikan contoh kepada pegawai lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 responden (61,6%). Jawaban responden tentang pernyataan bahwa anda memiliki prestasi kerja di kantor anda, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 responden (60,3%). Jawaban responden tentang pernyataan bahwa tingkat pencapaian volume pekerjaan

yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 responden (41,1%). Jawaban responden tentang pernyataan bahwa pimpinan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 responden (45,2%). Jawaban responden tentang pernyataan bahwa anda dapat bekerja dengan cepat dan melebihi dari waktu yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 responden (58,9%). Jawaban responden tentang pernyataan bahwa pegawai dapat menerima saran dari rekan kerja anda, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 responden (61,6%). Jawaban responden tentang pernyataan bahwa anda selalu hadir ke kantor sebelum jam bekerja dimulai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 responden (60,3%). Jawaban responden tentang pernyataan bahwa anda selalu menaati peraturan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 responden (45,2%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Prestasi Kerja (Y) di atas, dapat dilihat bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 7 dan 2 yaitu tentang pekerjaan yang dilakukan dapat memberikan contoh kepada orang lain dan dapat menerima saran dari rekan kerja, karena Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 responden (61,6%).

4. Analisis Data Penelitian

Analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya berdasarkan instrumen penelitian yang sudah divalidkan dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (handal). Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan, yang dirangkum dalam uji tersebut di bawah ini :

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu Pengembangan karir, Kompetensi terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja. Adapun bentuk model yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

Tabel IV.9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.052	2.008		.026	.0980
1 Pengembangan Karir (X_1)	1.045	.081	.639	12.863	.000
Kompetensi (X_2)	.620	.063	.487	9.806	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019).

Berdasarkan *output* SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,052 + 1.045X_1 + 0,620X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Berdasarkan perolehan nilai persamaan di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas pengembangan karir dan kompetensi dalam

keadaan konstanta atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,052.

2. Analisis koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar 1,045 terhadap prestasi kerja pegawai, dengan signifikan 0,000. Hal ini berarti bahwa variabel pengembangan karir memang berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Koefisien regresi sebesar 1,045 menunjukkan bahwa apabila pengembangan karir dilakukan dengan baik atau dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan.
3. Analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien kompetensi sebesar 0,620 terhadap prestasi kerja pegawai, dengan signifikan 0,000. Hal ini berarti bahwa variabel kompetensi memang berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Koefisien regresi sebesar 0,620 menyatakan bahwa apabila Kompetensi mengalami kenaikan pada satuan tertentu atau dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan dari pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal. Dengan ketentuan pengujian jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut dibawah ini hasil uji normalitas untuk menguji keseluruhan

data variabel penelitian yang berskala minimal ordinal dengan menggunakan ketentuan uji Kolmogorov-smirnov dengan menggunakan program SPSS.

Tabel IV.10
Uji Normalitas Kolmogorov- Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

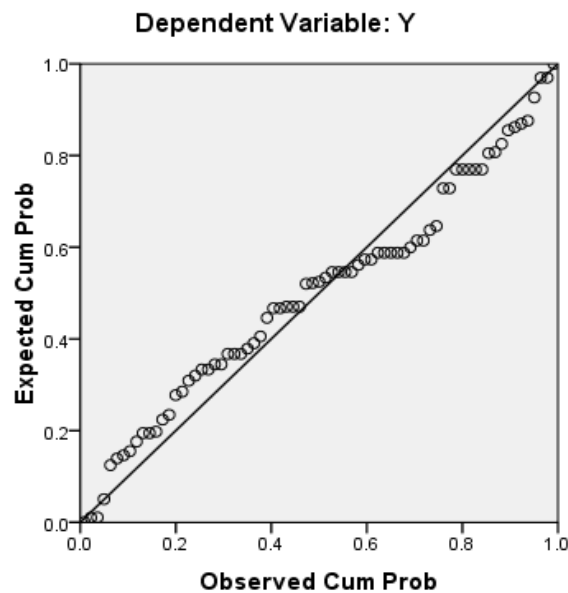
		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.44327932
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.939
Asymp. Sig. (2-tailed)		.341

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2019)

Berdasarkan hasil tabel IV.10 di atas diperoleh besarnya nilai *kolmogrov-Smirnov* adalah 0,939 dan signifikan pada 0,341 > 0,05 sehingga data variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Adapun metode lain untuk mengetahui normalitas adalah dengan melihat dari hasil normal *probability plot*. Normalitas data dapat dilihat dari penyebaran data yang mengikuti arah garis diagonal pada grafik Normal P-plot. Hasil dari Normal *Probability Plot* dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1
Grafik Uji Normalitas Scater Plot

Dari gambar IV.1 grafik histogram di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya pola data yang baik. Sedangkan gambar IV-2 grafik scater plot diatas berdistribusi normal, hal ini disebabkan karena data menyebar pada garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

1. Uji Multikolenaritas

Pengujian Multikolinieritas variabel penelitian ini melalui perhitungan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis *collinearty statistics*. Untuk melihat nilai tolerance dapat diketahui ketentuannya yaitu tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai tolerance lebih besar 0.10 atau jika nilai $VIF < 10,00$ dan terjadi multikolenaritas jika nilai tolerance lebih kecil atau sama dengan 0.10 atau jika nilai $VIF > 10,00$.

Tabel IV.11
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Collinearity Statistics		
	Tol	VIF
1	.897	1.114
	.897	1.114

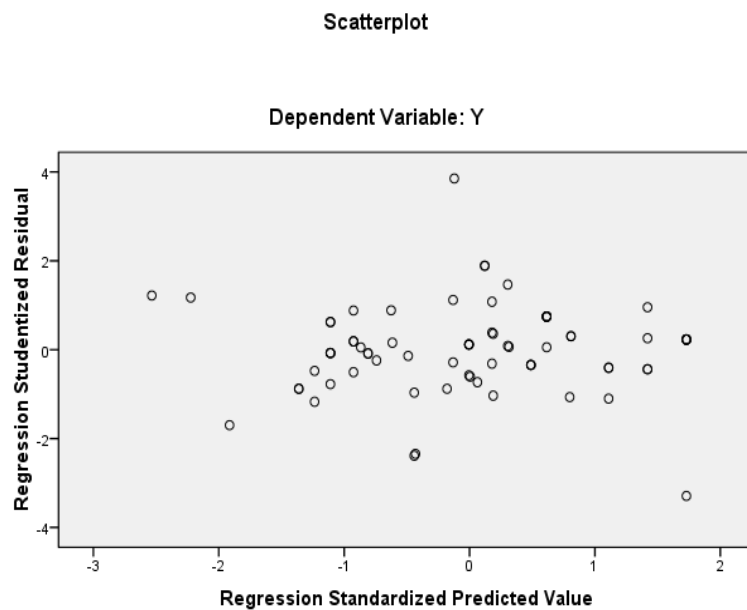
Dependent Variabel: Y Prestasi Kerja
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019).

Berdasarkan data tabel IV.11 uji multikolinearitas di atas dapat dipahami bahwa kedua variabel independent yakni budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki nilai *Collinearity Statistics* VIF sebesar 1.114. Nilai tersebut dapat diartikan dimana semua variabel bebas dalam penelitian ini pada nilai toleransi 1 dan VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel penelitian ini.

3). Uji Heterokedasitas.

Uji Heterokedasitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedasitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heterokedasitas.

Untuk mengetahui terjadi atau tidak heterokedasitas dalam model regresi penelitian ini, dapat menggunakan metode grafik plot antara lain prediksi variabel *dependen* (ZPRED) dengan *residual* (SREZID). Adapun dasar dalam pengambilan ini adalah sebagai berikut :



Gambar IV.2
Grafik Scatterplot Uji Heterokdasitas

Berdasarkan gambar IV.2 grafik *scatterplot* di atas dapat dilihat bahwa variable dalam penelitian ini berdasarkan data uji *heterokedastisitas* dapat diartikan bahwa tidak adanya terjadi *heteroskedasitas* dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

2) Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai pengaruh dengan variabel (Y). Pengujian hipotesis tersebut dengan bantuan Program Statistical For Social Sciences (SPSS) dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini :

Tabel IV.12
Uji Secara Parsial (Uji t)
Coefficients (a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.052	2.008		.026	.980
1 Pengembangan Karir (X ₁)	.1.045	.081	.639	12.863	.000
Kompetensi (X ₂)	.620	.063	.487	9.806	.000

a. Dependent Variable: Y

1) Pengaruh Pengembangan Karir (X₁) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Variabel pengembangan karir (X₁) memiliki nilai t-signifikan yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya pengembangan karir mempengaruhi prestasi kerja pegawai secara positif dan signifikan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara. Jika dilihat dengan membandingkan nilai t_{tabel} dengan t_{hitung} ditentukan terlebih dahulu nilai t_{tabel} dan dengan menggunakan tingkat signifikan penelitian ini sebesar 5% (0,05), jumlah df 71 (n-k atau 73-2), berdasarkan data tersebut dapat ditentukan besarnya t_{tabel} adalah 1,994 dan diketahui bahwa pengembangan karir memiliki nilai t_{hitung} sebesar 12.863, maka dihasilkan nilai $t_{hitung} 12.863 > \text{nilai } t_{tabel} 1,994$, jadi dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Kompetensi (X₂) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Variabel X₂ yaitu kompetensi memiliki t-signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara. Jika dilihat dengan membandingkan nilai t_{tabel} dengan tingkat

signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ (0,05), dengan jumlah df 71 ($n-k$ atau $73-2$), maka besarnya t_{tabel} adalah 1,994 dan diketahui bahwa Kompetensi memiliki t_{hitung} sebesar 9,806, maka nilai $t_{\text{hitung}} 9,806 >$ nilai $t_{\text{tabel}} 1,994$, jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

b. Uji F

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (*simultan*) terhadap variabel dependen.

Bentuk pengujian : $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan H_1 minimal satu dari $\beta_i \neq 0$.

Pada penelitian ini F hitung akan dibandingkan dengan F tabel pada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$. Kriteria penilaian hipotesis pada uji F ini adalah : Terima H_0 bila nilai probabilitas *Sig* atau ($Sig < 0,05$).

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

Sugiyono (2016, hal. 192)

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

Tabel IV.13
Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	817.362	2	408.681	190.743	.000 ^b
Residual	149.980	70	2.143		
Total	967.342	72			

a. Dependent Variable : Y

b. Predictors : (Constant), X2, X1

Tabel IV.13 menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,000 nilai signifikan ini lebih dari 0,05 artinya bahwa pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh signifikan dan simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara.

Jika melihat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) penyebut. Diketahui nilai df_1 pembilang adalah $k-1$ sehingga diketahui df pembilang $3-1=2$, sedangkan nilai df_2 penyebut $n-k-1$, sehingga nilai df penyebut adalah $73-2-1=70$ sehingga diketahui nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,128, jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dihasilkan $190.743 > 3,128$. Sehingga disimpulkan bahwa pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh signifikan dan simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara.

c. Koefisien Determinasi

Pengujian dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R^2), yaitu untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yang ditunjukkan dengan nilai persentase. Berikut hasil pengujian uji koefisien determinasi :

Tabel IV.14
Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.845	.841	.146375

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil uji Koefisien determinasi (R^2) pada tabel IV.14 dapat dilihat bahwa 0,845 dan hal ini menunjukkan bahwa variabel pengaruh pengembangan karir dan kompetensi memiliki nilai persentase sebesar 84,50% untuk mempengaruhi variabel prestasi kerja karyawan, dan sisanya sebesar 15,50% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel bebas lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini, misalnya variabel Lingkungan kerja, disiplin, kepemimpinan dan variabel lainnya.

B. Pembahasan

Hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (pengembangan karir dan kompetensi) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (prestasi kerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja.

Pengembangan karier karyawan merupakan hal penting dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan, misalnya melalui pendidikan karier, informasi karier, dan bimbingan karier.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai yang menyatakan bahwa thitung untuk

variabel pengembangan karir adalah $t_{hitung} 12.863 > \text{nilai } t_{tabel} 1,994$ dan nilai signifikan pengembangan karir sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara. Karena dimana kondisi ini menyatakan bahwa dengan adanya pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai untuk bekerja dengan baik, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga tercapainya prestasi kerja pegawai.

Menurut Mangkunegara, (2013 hal. 77) Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka dip perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel pengembangan karir, pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara mengetahui bahwa pengembangan serta perencanaan karir penting dilakukan untuk meningkatkan kemampuan serta kinerja yang dilakukan, maka dari itu pengembangan karir sangat perlu dilakukan oleh perusahaan guna untuk memicu kinerja pegawai serta meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puspitasari, (2015 hal. 73); Padendenan, (2017 hal. 136) pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian Wahyuni, dkk (2014 hal. 9) menyimpulkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, karena program pengembangan karier yang ada di perusahaan mulai dari perencanaan karier agar

karier karyawan terencana dengan baik, pengarahan karier agar karyawan terarahkan rencana kariernya, dan implementasi pengembangan karier agar karier karyawan terwujud dengan sukses, sehingga prestasi kerja karyawan akan meningkat.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa thitung untuk variabel kompetensi adalah $t_{hitung} 9,806 >$ nilai $t_{tabel} 1,994$ dan nilai signifikan kompetensi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja Karyawan. Karena dimana kondisi ini menyatakan bahwa dengan adanya kompetensi dan kemampuan pegawai yang semakin tinggi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga tercapainya prestasi kerja yang diinginkan. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas, yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Aprilda, 2008 hal. 182)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aprilda (2008 hal. 204); Wirotomo Dan Pasaribu, (2015 hal. 476); Rande, (2016 hal. 107); Padendenan, (2017 hal. 136); Elizar Dan Tanjung, (2018 hal. 57); Ainanur Dan Tirtayasa, (2018 hal. 12) menunjukkan secara simultan kompetensi dan prestasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan. Karena perusahaan tersebut telah memberikan perhatian yang besar terhadap kompetensi pegawainya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang pegawai sesuai

dengan bidang pekerjaannya, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang diberikan pegawai tersebut terhadap instansi/lembaga tempatnya bekerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera utara artinya jika kompetensi karyawan dilakukan dengan baik maka prestasi kerja akan ikut meningkat.

3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil pengolahan data didapat hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif pengembangan karir dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara.

Menurut Hasibuan (2016, hal. 94) adalah Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasil penelitian Distyawati, (2017 hal. 66); Padendenan, (2017 hal. 136); Liana, (2018 hal. 31) Pengembangan karir dan Kompetensi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Karena pada perusahaan tersebut program pengembangan karir serta kompetensi pegawai berjalan dengan baik sesuai tujuan perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja, Hal ini menunjukkan bahwa dengan kompetensi yang dimiliki seseorang maka akan semakin menunjukkan kemauan yang dimiliki, wawasan dan pengetahuan bagi karyawan semakin berkembang sesuai yang diharapkan sehingga jenjang karir karyawan juga meningkat serta

berkembang sesuai dengan berjalannya waktu dan posisi atau jabatan juga akan semakin meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada penelitian dan pembahasan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh signifikan pengembangan karir dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara.

B. Saran

Penelitian ini juga memiliki keterbatasan-keterbatasan. Dengan keterbatasan ini, diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian yang akan datang. Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap sebagai berikut :

1. Dalam kaitannya dengan Pengembangan karir, perusahaan hendaknya mempertahankan atau meningkatkan sebuah pelatihan-pelatihan khusus atau seminar-seminar khusus, atau pengembangan karir lainnya untuk dapat memberikan penyegaran dan menumbuhkan Pengembangan Karir dalam diri yang kuat untuk perusahaan.

2. Dalam kaitannya dengan Kompetensi, perusahaan juga perlu memperhatikan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.
3. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah variabel independen lainnya selain Pengembangan karir dan kompetensi yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen Prestasi kerja. Juga menambah jumlah sampel dan kriteria sampel, sehingga target penelitian dapat tercapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainnanur & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Aprilda. (2008). Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Pada bagian Pengelolaan Keuangan Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal Regional I Medan). *Jurnal Administrasi Publik*, 2(3), 182–206.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pena Semesta.
- Dharma, A. (2001). *Manajemen prestasi Kerja*. Jakarta: CV Rajawali.
- Distyawayty. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *E Jurnal Katalogis*, 5(4), 56–68. <https://doi.org/ISSN: 2302-2019>
- Elizar & Tanjung, H. (2018). pengaruh pelatihan, Kompetensi, Lingkungan kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Gomes, F. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Teknik Industri*, 8(1), 40–53.
- Handoko, T. (2001). Manajemen personalia Dan Sumber Daya Manusia. *Jurnal MIX*, 2(6), 174–353.
- Hasibuan, M. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal MIX*, 5(3), 446–480.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, A. (2015). Metodologi Penelitian. In *Metodologi Penelitian*. Medan: UMSU Press.
- Larasati, S. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Liana, Y. (2018). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 12(1), 26–32.
- Lumbanraja, P. (2010). Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, 12(2), 142–155. <https://doi.org/10.9744/jmk.12.2.pp.142-155>
- Mangkunegara, A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Marshall, B. (2003). Accounting Information System. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 118–205.
- Martoyo, S. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(8), 1–10.
- Nurmianto, E., & Siswanto, N. (2006). Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi Spencer Dengan Metode Analytical Hierarchy Process. *Jurnal Teknik Industri*, 8(1), 40–53
- Padendenan, Y. (2017). Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten sigi. *Katalogis*, 5(12), 127–137.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru*. Sukabumi: CV Jejak.
- Puspitasari, T. Djali, A & Pabelum, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir, Penempatan Jabatan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Sains Manajemen, Program Magister Sains Manajemen UNPAR*, 4(1), 12–32.
- Rande, D. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Kkomunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *Katalogis*, 2(4), 101–109.
- Rivai, V & Mansyur Ramly, T.M. (2015). *No Title*. Jakarta: Raja Grafindo Persaja.
- Rumani, S. (2008). Kompetensi Dan Teknologi Informasi Untuk Meningkatkan Pelayanan Di Perpustakaan Nasional. *Jurnal Iqra*, 2(9), 211–222.
- Samsudin. (2006). Pengembangan Karir Dan Motivasi kerja. *Jurnal Sains Manajemen.*, 4(1), 1–13.
- Saydam, G. (2000). Manajemen Sumber Daya manusia. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 4(1), 65–67.
- Suparno, S. (2001). Membangun Kompetensi pendidikan. *Jurnal AGRISEP*, 15(2), 53–73.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wahyuni, Dwi, Hamidah, N.U., dan Ika, R. (2014). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(1), 1–10.
- Wirotomo, D., & Pasaribu, P. N. (2015). pengaruh Kompetensi, Pengembangan karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jendral Perimbangan Keuangan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(3), 466–480.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi :

Nama : Reni Rahayu
Tempat dan Tanggal Lahir : Berangir, 30 Juli 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Desa pasang lela, kabupaten labuhan batu utara
kec. Na.IX-X
Anak Ke : 2 (Satu) dari 2 (Dua) bersaudara
Nama Ayah : Nasib
Nama Ibu : Ariani
Alamat : Desa pasang lela, kabupaten labuhan batu utara
kec. Na.IX-X

Latar Belakang Pendidikan :

1. Tamatan SD Negeri 114369 Sei raja Tamat(2009)
2. Tamatan SMP Negeri 2 Na.Ix-x Tamat (2012)
3. Tamatan SMA Swasta 1 Na. Ix-x Tamat (2015)
4. Tercatat Sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan bisnis
Prog. Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Tamat (2019)

Demikian daftar riwayat hidup saya perbuat sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan dengan seperlunya.

Medan, Juli 2019

Penulis,

RENI RAHAYU
NPM. 1505160521