



**PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIR
DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

RITA SAFITRI

1715310120

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N**

2021



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : RITA SAFITRI
NPM : 1715310120
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN
KARIR, DAN FASILITAS KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN
KOTA MEDAN

Medan, 13 Agustus 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si)



(Dr. Otis Medaline, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(Muhammad Yalzul Insan, BIFB (Hons), M.Si)

PEMBIMBING II

(Dr. Desi Astuti, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : RITA SAFITRI
NPM : 1715310120
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN
KARIR, DAN FASILITAS KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN
KOTA MEDAN

Medan, 13 Agustus 2021

KETUA


(Dr. Feby Milaniel, S.T., S.E., M.M.)

PENGUJI II


(Dr. Desi Astuti, S.E., M.M.)

PENGUJI I


(Muhammad Yalzarul Insan,
BIFB (Hons) M.Si)

PENGUJI III


(Nur'aini Kemalasar Istiqamah,
S.Psi., M.PSi)

PENGUJI IV


(Rindi Andika, S.E., M.M.)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RITA SAFITRI
NPM : 1715310120
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS/MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI,
PENGEMBANGAN KARIR, DAN FASILITAS
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



14 Juli 2021

RITA SAFITRI
1715310120



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax 061 8456077 PO BOX 1092 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Sebelumnya tangan di bawah ini:

Nama
 No. Mahasiswa

yang telah dicapai:

menyatakan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut

RITA SAFITRI
 B.N.JAM / 28 Januari 1998
 1715310120
 Manajemen
 Manajemen SDM
 128 OKS, IPIV. 3 72
 082165505057

Judul

Judul Kompetensi: Pengembangan Karir dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Dinas Kewargakertan Kota Medan

Menyatakan Dosen jika Ada Perubahan Judul

Menyatakan

Medan, 04 Desember 2020

Pembimbing

(Rita Safitri)

(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Tanggal 08/12/2020
 Disetujui oleh
 Dekan

 (Dr. Bambang Widyanarko, S.E., M.M.)

Tanggal 7 Desember 2020
 Disetujui oleh
 Dosen Pembimbing I

 (Muhammad Rizkiyulhasan R.F.B. (Rizkiyulhasan, M.S.))

Tanggal 7 Desember 2020
 Disetujui oleh
 Ka Prodi Manajemen

 (Banachan Harahap, S.E., S.Pd., M.S.)

Tanggal 7 Desember 2020
 Disetujui oleh
 Dosen Pembimbing I

 (Dr. Rizkiyulhasan R.F.B.)

Formulir FMT-UPBIA-18-02

Revisi 0

Tgl. Eff. 22 Oktober 2018



LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RITA SAFITRI
NPM : 1715310120
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Muhammad Yazamul Insan, BIFB (Hons) .. M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
08 Februari 2021	Acc seminar proposal	Disetujui	
15 Juli 2021	Acc Sidang	Disetujui	
30 Agustus 2021	Acc jilid Iux	Disetujui	

Medan, 15 September 2021
Dosen Pembimbing,



Muhammad Yazamul Insan, BIFB (Hons) .. M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln Jend Gatot Subroto Km 4.5 Telp (061) 30106060 PO BOX 1099 Medan.
Email : admin_feiz@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL/SKRIPSI

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Muhammad Yalzamul Insan BIFB (Hons)., M.Si
Nama Mahasiswa : Rita Safitri
Program Studi : Manajemen
NPM : 1715310120
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
2/01/21	Pra survey pendahuluan		revisi
2/01/21	Perkuat fenomena		revisi
22/01/21	perbaiki kuesioner prosurvey		revisi
26/01/21	Acc Seminar proposal		Acc

Dosen Pembimbing

Muhammad Yalzamul Insan., BIFB (Hons)., M Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.
Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL/SKRIPSI

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Muhammad Yalzamul Insan, BIFB (Hons)., M.Si
Nama Mahasiswa : Rita Safitri
Program Studi : Manajemen
NPM : 1715310120
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
06/07/21	- Perkuat pembahasan kaitkan dengan hasil kuesioner dan saran di tambah sesuai jumlah hipotesis		
13/07/21	- Pada deskriptif variabel dibuat pernyataannya (semua indikator).		
14/07/21	- ACC sidang meja hijau		

Medan, 14 Juli 2021
Dosen Pembimbing I

Muhammad Yalzamul Insan, BIFB (Hons)., M.Si



LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RITA SAFITRI
NPM : 1715310120
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Dr Desi Astuti, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
23 Februari 2021	Perbaiki penulisan skripsi dan teliti satu persatu, baca buku pedoman penulisan skripsi	Revisi	
25 Februari 2021	ACC Seminar Proposal	Disetujui	
25 Februari 2021	Tanda tangan cover ACC seminar Proposal	Disetujui	
18 Juli 2021	ACC sidang meja hijau	Disetujui	
01 September 2021	ACC jilid lux	Disetujui	

Medan, 15 September 2021
Dosen Pembimbing,



Dr Desi Astuti, SE., MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.
Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL/SKRIPSI

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : Dr. Desi Astuti, SE., MM
Nama Mahasiswa : Rita Safitri
Program Studi : Manajemen
NPM : 1715310120
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
5 Apr 2021	Pelajari buku panduan penulisan Skripsi Daftar pustaka,		Revisi
10 Mei 2021	Lengkapi lembaran persetujuan, abstrak, dll		Revisi
18 Jul 2021	ACC sidang Meja Hijau		

Medan, Februari 2021
Dosen Pembimbing II

Dr. Desi Astuti, SE., MM

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU/ sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/ Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/ pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen	PM-UJMA-06-02	Revisi	00	Tgl Eff	23 Jan 2019
-------------	---------------	--------	----	---------	-------------

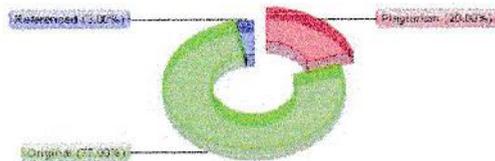
Analyzed document: RITA SAFITRI 1715310120 MANAJEMEN.docx licensed for Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- Comparison Preset: Rewrite
- Checked language: Indonesian
- Check type: Internet Check



Display document body analysis:

Polishing effect:



Display graph:



Top sources of plagiarism: 34



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 85/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: RITA SAFITRI

: 1715310120

Semester : Akhir

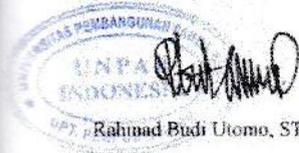
: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 21 Juli 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 21 Juli 2021

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01

: 01

Elektif : 04 Juni 2015

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

NO : RITA SAFITRI
N.P.W : 1715310120
Tempat/Tgl. : BINJAI / 1998-01-28
Alamat : Jl.T. Imam Bonjol no 109 Lk.III Kec. Binjai Kota
No HP : 082165505057
Nama Orang Tua : NAZARUDDIN/ERMITA
Bidang : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah : Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Dinas Ketenagakerjaan
Lokasi : Kota Medan

Dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada pihak lain. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dengan keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 23 Juli 2021
Pernyataan



1000
SERUPAH
METER
TEMPER
5BACEAJX211582961

RITA SAFITRI
1715310120

Pemohonan Meja Hijau

Medan, 23 Juli 2021
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Yang terhormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : RITA SAFITRI
TANGGAL/Tgl. Lahir : BINJAI / 1998-01-28
NAMA Orang Tua : NAZARUDDIN
NOMOR : 1715310120
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
Jurusan Studi : Manajemen
NOMOR HP : 082165505057
ALAMAT : Jl.T. Imam Bonjol no 109 Lk.III Kec. Binjai Kota

Sehubungan dengan ini bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Diri dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Tertahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Onny Medaline, S.H., M.Kn
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



RITA SAFITRI
1715310120

Watan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : RITA SAFITRI
Tempat / Tanggal Lahir : Binjai / 28-01-1998
NPM : 1715310120
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : jl. T. imam bonjol

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 06 November 2021



RITA SAFITRI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji tentang pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu pengumpulan data yang di dapat secara langsung melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian berjumlah 40 orang dan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu mengambil keseluruhan jumlah populasi. Pengolahan hasil data di uji menggunakan program SPSS versi 25, selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas data kemudian melakukan uji asumsi klasik untuk memenuhi unsur uji data. Selanjutnya menggunakan analisis regresi linear berganda dan melakukan uji t (Parsial), uji f (Simultan), uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial masing-masing variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji F secara simultan kompetensi, pengembangan karir dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan *Adjusted R Square* sebesar 0,756 artinya sumbangan pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan fasilitas kerja dapat dijelaskan oleh kinerja sedangkan sisanya sebesar 24,4% yang dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain di luar dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kompetensi, Pengembangan Karir, Fasilitas Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

This research to purpose was to find out and test the influence of competency, carrer development and work facility on the performance of employees on Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. This research was conducted using quantitative methods, the data were gathered directly by distributing questionnaires. The population in this study was 40 of employees and the sample used was saturated sampling, which took the entires population. Processing the result of the data tested using the SPSS version 25 program. Next tested done validity and reliability data test and then which have to fulfill data test the classic assumption test. They were then analyzed by using linear multiple regression analyzed and do t-test (Partial), F-test (Simultaneous) and determination coefficient. The result of the research showed that partial each variabel had positive and significant influence on the employees performance. F-test simultaneously competency, carrer development and work facility had positive and significant influence on the employees performance Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. The result of test coefficient determination (R^2) showed adjusted R Square as big as 0,756, its means contributed influence competency, carrer development and work facility can be explain by performance, while the remaining 24,4% was influenced by the other variabel outside this reseacrh.

Keywords : *Competency, Carrer Development, Work Facility, Performance.*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	8
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Landasan Teori	12
1. Kompetensi	12
a. Pengertian Kompetensi	12
b. Tujuan Kompetensi	13
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	14
d. Indikator Kompetensi	15
2. Pengembangan Karir	16
a. Pengertian Pengembangan Karir	16
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi	18
c. Indikator Pengembangan Karir	19
3. Fasilitas Kerja	20
a. Pengertian Fasilitas Kerja	20
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja	21
c. Indikator Fasilitas Kerja	21
4. Kinerja	22
a. Pengertian Kinerja	22
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	23
c. Tujuan dan Manfaat Kinerja	25
d. Indikator Kinerja	25

B. Penelitian Sebelumnya	26
C. Kerangka Konseptual	30
D. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Pendekatan Penelitian	32
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	32
1. Lokasi Penelitian	32
2. Waktu Penelitian	32
C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	33
1. Populasi	33
2. Sampel	33
3. Jenis dan Sumber Data	34
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	34
1. Variabel Penelitian	34
2. Definisi Operasional	35
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Teknik Analisa Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Hasil Penelitian	43
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	43
a. Sejarah Singkat	43
b. Visi dan Misi	43
2. Struktur Organisasi dan Pembagian tugas.....	44
a. Struktur organisasi	44
b. Pembagian Tugas	46
3. Hasil Deskriptif Penelitian	48
a. Deskriptif Karakteristik Responden	48
b. Deskriptif Variabel Penelitian	51
4. Hasil Analisis Data	69
a. Uji Validitas	69
b. Uji Reliabilitas	70
5. Uji Asumsi Klasik	70
a. Uji Normalitas	70
b. Uji Multikolinearitas	72
c. Uji Heterokedastisitas	72
6. Analisis Regresi Linear Berganda	73
7. Uji Hipotesis	76
a. Uji t.....	76
b. Uji F	77
c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	78

B. Pembahasan	79
1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja	79
2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja	80
3. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja	81
4. Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja	82
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	83
A. Simpulan	83
B. Saran	84

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
BIODATA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kuesioner Pra Survey Kinerja	2
Tabel 1.2 Kuesioner Pra Survey Kompetensi	3
Tabel 1.3 Kuesioner Pra Survey Pengembangan Karir	4
Tabel 1.4 Kuesioner Pra Survey Fasilitas Kerja	6
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya	26
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	32
Tabel 3.2 Definisi Operasional	35
Tabel 3.3 Skala Likert	38
Tabel 4.1 Jumlah Keseluruhan Responden	49
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	50
Tabel 4.5 Karakteristik Berdasarkan Masa Bekerja	50
Tabel 4.6 Kategori Skala	51
Tabel 4.7 Indikator Pengetahuan	52
Tabel 4.8 Indikator Pemahaman	53
Tabel 4.9 Indikator Nilai	53
Tabel 4.10 Indikator Kemampuan	54
Tabel 4.11 Indikator Kemampuan.....	55
Tabel 4.12 Indikator Sikap	56
Tabel 4.13 Indikator Sikap	56
Tabel 4.14 Indikator Minat	57
Tabel 4.15 Indikator Pendidikan	58
Tabel 4.16 Indikator Pendidikan	59
Tabel 4.17 Indikator Pelatihan	59
Tabel 4.18 Indikator Pemindahan Pegawai	60
Tabel 4.19 Indikator Program Pelayanan Karyawan	61
Tabel 4.20 Indikator Mesin dan Peralatan Kantor	62
Tabel 4.21 Indikator Perlengkapan Kantor	62
Tabel 4.22 Indikator Prasarana	63
Tabel 4.23 Indikator Prasarana	64
Tabel 4.24 Indikator Peralatan Inventaris	64
Tabel 4.25 Indikator Alat Transportasi	65
Tabel 4.26 Indikator Kualitas Kerja	66
Tabel 4.27 Indikator Kuantitas Kerja	67
Tabel 4.28 Indikator Kerjasama.....	67
Tabel 4.29 Indikator Tanggung Jawab.....	68
Tabel 4.30 Hasil Uji Validitas	69
Tabel 4.31 Hasil Uji Reliabilitas	70
Tabel 4.32 Hasil Uji Multikolinearitas.....	72
Tabel 4.33 Hasil Pengolahan Regresi	74
Tabel 4.34 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	74
Tabel 4.35 Hasil Uji t	76
Tabel 4.36 Hasil Uji F.....	77
Tabel 4.37 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Disnaker Kota Medan	45
Gambar 4.2 Grafik Histogram Uji Normalitas.....	71
Gambar 4.3 Grafik Uji Normalitas P-Plot	71
Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas	73

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada kehadiran Allah SWT. Karena atas karunia dan rahmatNya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang disusun guna memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar S-1 (Strata Satu) Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Pancabudi . Adapun penulis menyelesaikan skripsi yang berjudul: “Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Penulis menyadari bahwa dalam pembuatan skripsi ini ada banyak kesulitan yang dihadapi, karena keterbatasan pengetahuan maupun pengalaman tetapi penulis sudah membuat semaksimal mungkin.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak terutama Dosen Pembimbing, Teman dan Orang tua. Dengan selesainya skripsi ini, untuk itu penulis mengucapkan rasa hormat dan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., MM selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ka.Prodi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

4. Bapak Muhammad Yalzamul Insan, BIFB (Hons)., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu dengan memberikan bimbingan dan saran terhadap skripsi penulis sehingga dapat diselesaikan dengan baik.
5. Ibu Dr. Desi Astuti, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu memberikan bimbingan dan arahan mengenai sistematika penulisan sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada Penulis.
7. Seluruh Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang telah membantu penulis dengan mengisi kuesioner untuk memperkuat data dalam skripsi ini.
8. Yang teristimewa kepada kedua Orang Tua penulis sayangi, kepada Ayah Nazaruddin dan Ibu Ermita serta seluruh Keluarga yang telah memberikan do'a dan penuh kasih sayangnya kepada penulis.
9. Kepada seluruh teman-teman penulis, khususnya Tasya Widya Putri, Tiara Chairina dan Ari Wahyudi yang telah membantu dan memberikan semangat, dukungan dan do'a kepada penulis.

Akhir kata penulis berharap agar penyusunan skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi penulis serta dapat menjadi referensi bagi para pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, 14 Juli 2021
Penulis,

RITA SAFITRI
1715310120

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu instansi pemerintahan salah satunya dapat dilihat dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses meningkatkan kompetensi pegawai melalui upaya pendidikan, mengevaluasi kinerja dan mengelola karir pegawai . Hal ini diperlukan SDM yang handal yang tentunya dapat menghasilkan kinerja yang berkesinambungan agar terjaminnya hak dan kewajiban pegawai dalam bentuk penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara efektif dan efisien.

Dinas Ketenagakerjaan merupakan salah satu, Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Medan yang melaksanakan kewenangan pemerintah dibidang ketenagakerjaan dan lainnya yang diberikan Kepala Daerah. Faktor-faktor kunci keberhasilan instansi dapat dilihat dari unsur perencanaan strategis yang mudah untuk dikomunikasikan dan diterapkan. Serta kualitas kinerja dari setiap pegawai dapat dipertahankan dan ditingkatkan oleh organisasi itu sendiri dengan beberapa cara seperti mendukung setiap kemampuan kerja yang berhasil dicapai oleh pegawai baik individu maupun kelompok, memberikan pelatihan seperti program pengembangan karir pegawai dan memberikan kelengkapan fasilitas dalam mendukung pekerjaan.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sebagai salah satu instansi Pemerintah Kota Medan, yang diberikan tanggung jawab sebagai penyelenggaraan ketenagakerjaan yang bertujuan dapat merencanakan dan melaksanakan

penyelenggaraan ketenagakerjaan tersebut secara terpadu di daerah dan mengimplementasikan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, sejalan dengan visi dan misi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Hal ini berkaitan dengan kinerja instansi yang sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan masyarakat luas dan para tenaga kerja.

Peneliti melakukan pra survey untuk mengidentifikasi kinerja yang telah dilaksanakan para pegawai dengan mengambil sampel berjumlah 15 responden. Kesimpulan dari pra survey tersebut, dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1 Kuesioner Pra Survey Kinerja

No.	Daftar Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
1.	Saya selalu memeriksa kembali hasil pekerjaan yang sudah selesai.	7	8	15 orang
2.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	11	4	15 orang
3.	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.	13	2	15 orang

Sumber : dikelola penulis (2021)

Berdasarkan tabel 1.1. Hasil kuesioner pra survey menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang kurang maksimal, dimana beberapa pegawai tidak selalu memeriksa kembali hasil pekerjaan yang sudah selesai, karena tidak adanya pengawasan kinerja dari instansi terhadap hasil kerja yang telah selesai dilakukan oleh pegawai, maka hal tersebut menimbulkan kurangnya rasa kepedulian pegawai terhadap hasil pekerjaan yang dilaksanakan. Hal ini dapat di lihat dari tabel di atas pada butir pernyataan satu, dimana responden mayoritas menjawab tidak. Menurut Mangkunegara (2013:67), “Kinerja merupakan sesuatu hal yang diperoleh baik secara kualitas dan kuantitas yang digapai oleh seorang karyawan

untuk menjalankan tugasnya sesuai pada tanggung jawab yang dibebankan”. Demikian, agar tujuan instansi dalam tercapainya kinerja yang baik ialah pegawai yang dapat meningkatkan dan mengoptimalkan integritas kinerja mereka.

Konsep kinerja sering dikaitkan dengan konsep kompetensi, yaitu faktor pendukung kinerja salah satunya ialah berdasarkan kompetensi. Dalam hal ini, kompetensi yang dipersyaratkan oleh Pemerintah Kota Medan sudah tercapai dan terlaksana dengan cukup baik. Maka dari itu Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan penting untuk mempertahankan upaya tersebut agar terciptanya sumber daya manusia yang berkompeten di masing-masing bidang.

Fenomena yang terjadi cenderung tidak semua pegawai yang memiliki standart kompetensi juga memiliki kesanggupan/kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pelaksanaannya kurang maksimal. Dimana kedua aspek tersebut menjadi kesatuan yang harus dimiliki seorang pegawai. Peneliti melakukan pra survey mengenai kompetensi dengan jumlah responden sebanyak 15 orang. Maka dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.2 Kuesioner Pra survey Kompetensi

No.	Daftar Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
1.	Pekerjaan saat ini sesuai dengan keahlian saya dibidang tertentu	6	9	15 orang
2.	Saya mengetahui & memahami nilai-nilai yang dimiliki instansi	10	5	15 orang
3.	Saya mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini.	14	1	15 orang

Sumber : dikelola penulis (2021)

Pada tabel 1.2 di atas, hasil kuesioner pra survey pada pernyataan butir satu, diketahui bahwa responden lebih banyak menjawab tidak. Hal ini

menunjukkan bahwa beberapa pegawai terkadang ditempatkan tidak sesuai dengan keahlian mereka, artinya pegawai hanya ditempatkan berdasarkan latar belakang pendidikan tanpa adanya aspek kesanggupan dan keahlian yang didasari dengan keterampilan sehingga pekerjaan yang selesai dilakukan kurang maksimal. Di dukung oleh pendapat Menurut Sukmayanti, dkk (2016), “Karyawan yang mempunyai kompetensi intelektual yang baik, penempatan kerja sesuai dengan keahlian, dan perusahaan memiliki program karir yang jelas dapat mendorong karyawan memiliki kinerja yang tinggi”.

Dalam rangka program pembinaan karir pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sangat perlu memperhatikan aspek prestasi kerja, pengetahuan, dan pengalaman kerja. Jika didukung penuh oleh Pemerintah Kota Medan, maka program tersebut akan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berkualitas dan kesadaran secara pribadi untuk meningkatkan karir.

Dalam penelitian ini penulis melakukan pra survey mengenai pengembangan karir pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Hasil pra survey dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.3 Kuesioner Pra survey Pengembangan Karir

No.	Daftar Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
1.	Karir saya di instansi tidak ditentukan dari prestasi kerja.	5	10	15 orang
2.	Saya mendapatkan kesempatan pelatihan keterampilan untuk mendukung pekerjaan.	9	6	15 orang
3.	Saya menyadari bahwa instansi selalu memandang tingkat latar belakang pendidikan pegawai.	12	3	15 orang

Sumber : dikelola penulis (2021)

Pada tabel 1.3 di atas. Hasil kuesioner prasurvey menunjukkan bahwa responden mayoritas menjawab tidak, dilihat pada butir pernyataan satu dimana, pengembangan karir pegawai yang ditentukan cenderung tidak dari prestasi kerja. Hal ini, karena instansi lebih memandang pada tingkat latar belakang pendidikan pegawai yang memiliki ilmu teori/pengetahuan dan sejalan dengan proses yang dilakukan maka pengalaman akan di dapat. Hal ini, dapat di lihat pada butir pernyataan ketiga dimana responden menjawab lebih banyak menjawab setuju. Menurut Handoko (Dalam Megita 2014) “Pengembangan Karir adalah suatu proses pencapaian yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan karir pribadi”. Sedangkan Menurut Rahmanita (2014) “Pengembangan karir seharusnya melalui dua jalur yaitu pengembangan karir secara pribadi dan pengembangan karir yang didukung oleh instansi”. Dimaksudkan bahwa secara pribadi pegawai seharusnya memiliki perencanaan yang cermat dan kesadaran untuk meningkatkan prestasi kerja dan instansi harus memiliki program yang jelas dan sungguh untuk diterapkan.

Peneliti juga melakukan wawancara ke salah satu pegawai dibidang tata usaha, untuk mengetahui jenis program apa saja yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam rangka pengembangan karir pegawai dan kapan terakhir kali dilaksanakan. Hasil yang diperoleh yaitu salah satu program yang dilakukan adalah dengan Mutasi jabatan dibagian fungsional. Mutasi tersebut dibagi dua bagian, yaitu mutasi karena prestasi kerja dan mutasi permintaan sendiri sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dan program ini terakhir dilaksanakan tahun 2019, untuk di tahun 2020 tidak ada dilaksanakan program tersebut karena dalam masa Covid-19, dan tahun 2021 saat ini juga

belum bisa dipastikan akan terlaksana dikarenakan situasi dan kondisi yang masih dalam masa Covid-19 tersebut.

Selain Kompetensi dan Pengembangan Karir faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai adalah Fasilitas Kerja. Dalam mendukung tercapainya tujuan suatu instansi, maka salah satu faktor penting yaitu fasilitas kerja yang memadai sangat diharapkan setiap pegawai sesuai dengan kebutuhan aktivitas kerja. Dengan demikian, peneliti melakukan kuesioner prasurvey mengenai fasilitas kerja. Kesimpulan dari hasil prasurvey dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.4 Kuesioner Pra survey Fasilitas Kerja

No.	Daftar Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
1.	Fasilitas berupa peralatan dan perlengkapan kerja yang disediakan instansi memadai. (Komputer, mesin printer, scanner , mesin fotocopy, wifi., dll)	3	12	15 orang
2.	Fasilitas berupa peralatan kerja dan perlengkapan kerja yang disediakan instansi dalam kondisi baik.	7	8	15 orang
3.	Fasilitas berupa prasarana yang disediakan instansi memadai dan sesuai dengan kebutuhan.	11	4	15 orang
4.	Fasilitas berupa prasarana dalam kondisi baik sehingga pegawai merasa nyaman memanfaatkan fasilitas tersebut.	10	5	15 orang

Sumber : dikelola penulis (2021)

Pada tabel 1.4 di atas, menunjukkan bahwa kelengkapan fasilitas kerja yang tidak sepenuhnya memadai. Dengan hasil pra survey, dapat di lihat pada butir pernyataan pertama dan kedua dimana responden mayoritas menjawab tidak.

Dalam hal ini, fasilitas yang kurang memadai yaitu kelengkapan alat penunjang pekerjaan seperti tidak adanya mesin fotocopy. Hal ini para pegawai biasanya menggunakan mesin printer saja untuk fotocopy beberapa dokumen dengan jumlah yang sedikit, untuk jumlah yang lebih banyak maka pegawai harus pergi keluar kantor. Serta peralatan yang disediakan dalam kondisi kurang baik, hal ini dimaksudkan yaitu di beberapa bagian ruangan seperti tidak adanya scanner serta ada komputer dalam kondisi rusak atau (Pengoperasian sistem komputer lambat) dan masih dalam masa perbaikan. Maka hal tersebut dinilai menjadi kendala dan akan memperlambat pekerjaan para pegawai. Berdasarkan studi awal peneliti pada saat magang, fasilitas seperti kantin juga kurang nyaman karena kondisi kantin yang sempit, maka hal ini menyebabkan para pegawai lebih sering makan di ruang kerja dan di luar kantor. Menurut Moenir (2014) “Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, di pakai dan ditempati oleh pegawai untuk kelancaran pekerjaan di lingkungan tempat bekerja”.

Beberapa kelengkapan fasilitas kerja pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dapat di lihat pada setiap bagian bidang tetap ada komputer yang tersedia cukup lengkap, dibuktikan setiap meja memiliki komputer dan perlengkapan alat tulis kantor serta ada beberapa mesin printer dan memiliki tv serta dipasang AC . Fasilitas sosial yang disediakan juga cukup memadai seperti, tersedia toilet di dekat tiap ruang bagian, tempat ibadah, kantin, dan tempat parkir.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul “**Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan**”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

- a. Terdapat pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan keahlian, sehingga tidak semua pegawai yang memiliki kompetensi sesuai latar belakang pendidikan dapat melaksanakan pekerjaan dengan maksimal.
- b. Terdapat beberapa pegawai dalam hal karir cenderung tidak ditentukan dari prestasi kerja melainkan dari tingkat latar belakang pendidikan.
- c. Terdapat kelengkapan fasilitas kerja yang kenyataannya kurang memadai dan kurang nyaman hal ini dapat dinilai menjadi kendala dan memperlambat pekerjaan para pegawai.
- d. Kurangnya pemeriksaan kembali terhadap hasil kerja yang dilakukan sehingga pegawai masih belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penelitian ini hanya dibatasi oleh pengaruh Kompetensi (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Fasilitas Kerja (X_3) sebagai variabel bebas dan Kinerja (Y) sebagai variabel terikat.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut :

- a. Apakah Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan ?
- b. Apakah Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan ?

- c. Apakah Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan ?
- d. Apakah Kompetensi, Pengembangan Karir dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dan diberikan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

- a. Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman ilmu khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia terkait

kompetensi, pengembangan karir dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Aspek Praktis

1) Bagi Instansi

Diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan informasi bagi instansi dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2) Bagi Perguruan Tinggi

Diharapkan dapat berguna sebagai referensi kepustakaan dan dapat memberikan informasi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian tentang kajian dalam penelitian ini.

3) Bagi Penulis

Diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan dan sebagai proses latihan serta menjadi suatu pengalaman berharga dalam proses penyelesaian studi.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Tri Afriska (2017) yang berjudul : “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada variabel, jumlah sampel, waktu penelitian serta lokasi penelitian yang dilakukan. Dapat dilihat berikut di bawah ini :

- a. Variabel penelitian : Penelitian terdahulu menggunakan (tiga) variabel independen yaitu Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja (satu) variabel dependen. Sedangkan penelitian ini (tiga) variabel independen yaitu kompetensi, pengembangan karir dan fasilitas kerja serta variabel (satu) dependen yaitu kinerja.
- b. Jumlah observasi/sampel (n) : Penelitian terdahulu berjumlah 30 responden. Sedangkan penelitian ini sampel berjumlah 40 responden.
- c. Waktu penelitian : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017. Sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2021.
- d. Lokasi penelitian : Penelitian terdahulu pada Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka. Sedangkan penelitian ini pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2010:86) menyatakan bahwa “Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu atau tugas yang berbasis keterampilan dan pengetahuan, didukung oleh sikap kerja yang dibebankan oleh pekerjaan itu sendiri”. Menurut Sukmayanti, dkk (2016), “Kompetensi adalah keahlian yang dimiliki seorang karyawan seperti intelektual yang baik, penempatan sesuai dengan keahlian serta memiliki perencanaan karir yang jelas”. Hal-hal tersebut dapat mendorong karyawan supaya memiliki kinerja tinggi. Sedangkan menurut Robbins (Dalam Untung Sriwidodo dan Agus Budhi H 2010) “Kompetensi adalah kemampuan individu melakukan berbagai tugas kerja”. Dan mengemukakan kemampuan tersebut terdiri dari dua faktor yaitu intelektual dan kemampuan fisik.

Maka dapat dikatakan bahwa kompetensi pegawai merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana kompetensi sangat diperlukan dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerjanya dan jenjang karir. Didukung oleh pendapat Elliana Sari (2009:53) “Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik/rata-rata”.

Berdasarkan diatas dapat disimpulkan kompetensi sebagai karakteristik dasar seseorang untuk mengetahui seberapa kompeten kemampuan

yang dimilikinya sehingga bagian manajemen/HRD dalam memberi pekerjaan yang nantinya menjadi tanggung jawab mereka bisa dilaksanakan dengan tepat secara maksimal.

b. Tujuan Kompetensi

Menurut Hutapea dan Nuriana (2011:89), pada umumnya kompetensi dalam suatu instansi bertujuan untuk :

1) Pembentukan pekerjaan

Kompetensi teknis dapat digunakan menggambarkan fungsi, peran dan tanggungjawab pekerjaan pada suatu organisasi. Hal tersebut dipengaruhi oleh tujuan instansi. Sedangkan kompetensi perilaku digunakan untuk pemangku jabatan agar dapat melakukan pekerjaan dengan prestasi yang luar biasa.

2) Evaluasi Pekerjaan

Kompetensi dapat dijadikan sebagai faktor pembobot dalam pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan, seperti pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan. Maka hal ini menjadi komponen dasar pembentuk kompetensi.

3) Rekrutmen Seleksi

Dapat digunakan sebagai komponen dalam persyaratan jabatan yang kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon pegawai yang akan menduduki jabatan tersebut.

4) Pembentukan dan Pengembangan Organisasi

Dapat dijadikan sebagai pondasi yang kuat pada organisasi untuk kearah yang produktif.

5) Membentuk dan Memperkuat Nilai Budaya Organisasi

Dapat digunakan apabila nilai budaya organisasi sesuai dengan kompetensi inti perusahaan.

6) Pembelajaran Organisasi

Diharapkan dapat digunakan untuk membentuk karakter pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

7) Manajemen Karir dan Penilaian Potensi Pegawai

Digunakan untuk membantu organisasi menciptakan pengembangan karir bagi pegawai.

8) Sistem Imbal Jasa

Pemberian imbal jasa dihubungkan dengan pencapaian kompetensi individu yang akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi dan dapat digunakan oleh organisasi secara keseluruhan.

c. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Dikemukakan oleh Michael Zwell dalam Wibowo (2010:339) faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi, antara lain:

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai adalah keyakinan diri pada orang lain dapat berpengaruh terhadap perilaku seseorang.
- 2) Keterampilan merupakan kompetensi yang dapat memainkan peran, seperti cara berkomunikasi di depan umum.
- 3) Pengalaman, kecakapan yang dimiliki seperti mengikuti organisasi, berkomunikasi dengan baik, dan dapat menyelesaikan masalah.
- 4) Karakteristik kepribadian yaitu dapat dipengaruhi oleh keahlian manajer dan pekerja, seperti dapat menyelesaikan masalah,

memperlihatkan kepedulian terhadap orang lain, dan dapat menumbuhkan rasa kerjasama tim.

- 5) Motivasi yaitu dengan memberikan dukungan, penghargaan terhadap karyawan, memberikan pengakuan, dan perhatian atasan kepada bawahan.
- 6) Isu emosional merupakan penguasaan kompetensi dapat dibatasi dengan hambatan emosional, seperti takut melakukan kesalahan, merasa tidak disukai atau tidak akui, dan mengarah ke inisiatif.
- 7) Kemampuan intelektual merupakan pemikiran kognitif yang bergantung pada kompeten seperti berpikir secara konseptual dan berpikir secara analistis.
- 8) Budaya organisasi merupakan kegiatan yang biasa dilakukan seperti dalam kegiatan merekrut dan menyeleksi karyawan, serta pengambilan keputusan.

d. Indikator Kompetensi

Beberapa indikator kompetensi karyawan Menurut Thoha (2010:91) adalah memiliki pengetahuan, kapabilitas dan sikap, inisiatif dan inovatif berupa :

- 1) Keterampilan dan sikap dalam memecahkan masalah yang berorientasi pada efisiensi, produktivitas, mutu dan kepedulian terhadap dampak lingkungan.
- 2) Keterampilan dan sikap dalam pengendalian emosi diri, membangun persahabatan dan obyektivitas persepsi.
- 3) Keterampilan dalam berkomunikasi, membangun persahabatan.

- 4) Sikap untuk mau belajar secara berkelanjutan
- 5) Keterampilan dan sikap dalam mengembangkan diri.
- 6) Keterampilan dan sikap maju untuk mencari strategi baru dalam mengoptimalkan pelayanan mutu kepada pelanggan.
- 7) Keterampilan & sikap saling mempererat hubungan antar karyawan.

Menurut Sutrisno (2010) indikator kompetensi adalah sebagai berikut :

- 1) Pengetahuan,
- 2) Pemahaman,
- 3) Nilai,
- 4) Kemampuan,
- 5) Sikap, dan
- 6) Minat.

2. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

“Pengembangan” dapat diartikan sebagai suatu usaha meningkatkan kemampuan pegawai untuk menghadapi berbagai tugas yang diberikan di masa sekarang maupun masa mendatang. Sedangkan “Karir” adalah seluruh posisi kerja yang dijabat seseorang atau seluruh pekerjaan yang dimiliki oleh individu selama masa kerjanya” Elliana Sari (2009: hal 21) . Menurut Widodo (2015:114), “Pengertian pengembangan karir (career development) adalah suatu kondisi dimana seseorang dapat menunjukkan peningkatan jenjang karir dalam pekerjaannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan, pengalaman dan latar belakang pendidikan yang dapat mendukung penilaian kepribadian pada diri seseorang”.

Menurut Andrew J. Dubrin 1982 (dalam Mangkunegara, 2018), “Pengembangan karir adalah kegiatan yang direncanakan pada suatu perusahaan untuk membantu para pegawai merencanakan kariernya di masa yang akan datang. Adanya pengembangan karir perusahaan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal”. Sedangkan Menurut Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2016 : 274) “Pengembangan karir juga dapat didefinisikan sebagai proses peningkatan kemampuan kerja individu agar dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan”.

Berdasarkan beberapa definisi pengembangan karir diatas dapat disimpulkan bahwa karir adalah suatu hal yang sangat penting dalam pekerjaan, tidak hanya perencanaan karir diawal melainkan seseorang harus mampu mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya untuk mendapatkan jenjang karir yang tinggi sesuai keinginan seperti kenaikan jabatan, maupun gaji. Dengan adanya karir yang baik maka pekerjaan yang ditempatinya akan baik pula. Tidak hanya dari organisasi tetapi perencanaan karir harus dilakukan dari kesadaran diri seorang pegawai. Hal ini juga bertujuan untuk keberhasilan karir di masa mendatang dimana tidak hanya jabatan yang didapat semasa kerja tetapi pengalaman hidup seseorang yang lebih dicerminkan.

Adapun tujuan dari Pengembangan karir, menurut Handoko (2014: 126) sebagai berikut :

- 1) Untuk mengembangkan para karyawan agar dapat dipromosikan.
- 2) Untuk mengungkapkan potensi seorang karyawan.
- 3) Untuk meningkatkan karir.

4) Untuk memuaskan kebutuhan karyawan.

5) Serta untuk mendorong pertumbuhan.

b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan adalah:

1) Prestasi kerja

Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan.

2) Pengenalan oleh pihak lain

Adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian.

3) Kesetiaan pada organisasi

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

4) Pembimbing dan sponsor

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi setiap karyawan.

5) Dukungan para bawahan

Merupakan sebuah motivasi atau dukungan yang diberikan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan dan tercapainya tujuan bersama.

6) Kesempatan untuk tumbuh

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

7) Pengunduran diri

Merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke institusi pendidikan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

c. Indikator Pengembangan Karir

Adapun indikator pengembangan karir menurut Veitzal Rivai (2013:209) adalah sebagai berikut :

1) Pendidikan

Memberikan program pendidikan pengembangan tenaga kerja untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan.

2) Pelatihan

Meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam bidang operasional.

3) Pemindah pegawai / Mutasi

Dengan menempatkan jabatannya berdasarkan prestasi kerja sesuai dengan ketentuan suatu organisasi.

4) Program pelayanan karyawan

Memberikan informasi berkaitan jabatan yang dapat dicapai oleh karyawan dan memberikan kesempatan berkarir bagi para pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik.

3. Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut Barry (2012), menyatakan bahwa “Fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali”. Buchari dalam Cut Emiarti dan Sembiring (2012) mengatakan bahwa “Fasilitas adalah ketersediaan adanya peralatan fisik untuk tenaga kerja yang dapat membantu memudahkan pekerjaan, sehingga kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi”.

Sedangkan menurut Menurut Moenir (2014) dari “Pengertian fasilitas dapat dibagi tiga golongan besar yaitu: Fasilitas Alat Kerja, Fasilitas Perlengkapan Kerja, dan Fasilitas Sosial. Dengan dimaksud fasilitas alat kerja yaitu benda yang digunakan secara langsung dalam kegiatan produksi seperti komputer, mesin printer. Fasilitas perlengkapan kerja yaitu benda/barang yang berfungsi sebagai alat pelengkap dalam kegiatan produksi seperti mesin fotocopy. Fasilitas Sosial yaitu benda/barang yang digunakan tidak berfungsi secara langsung dalam kegiatan produksi seperti, gedung, ruang kantor”.

Berdasarkan pengertian diatas bahwa fasilitas kerja memiliki beberapa golongan seperti fasilitas yang digunakan sendiri maupun fasilitas sosial yang digunakan bersama. Dengan adanya kelengkapan fasilitas yang dipenuhi oleh pihak instansi tidak menutup kemungkinan produktifitas kinerja pegawainya juga akan meningkat yang di dukung dengan kompetensi yang terpenuhi. Dimana fasilitas merupakan aspek yang dapat memudahkan dan melancarkan pekerjaan yang dibebankan dalam suatu organisasi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja

Menurut Nirwana, (2014) berpendapat faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas di antaranya adalah :

- 1) Desain fasilitas,
- 2) Nilai fungsi,
- 3) Estetika,
- 4) Kondisi yang mendukung dan
- 5) Peralatan penunjang.

c. Indikator Fasilitas Kerja

Beberapa indikator fasilitas kerja Dalam Jurnal Cut Emiarti dan Sembiring (2012), Sofyan mengemukakan sebagai berikut :

1) Mesin dan Peralatan Kantor

Merupakan keseluruhan mesin dan peralatan yang dipakai untuk mendukung pekerjaan di instansi.

2) Perlengkapan Kantor

Merupakan fasilitas yang melengkapi untuk mendukung aktivitas kegiatan di organisasi seperti perabot kantor (meja, kursi dan lemari). Peralatan elektronik seperti (komputer, mesin fotocopy, printer, scanner) dan peralatan laboratorium.

3) Prasarana

Yaitu fasilitas penunjang kegiatan yang dapat digunakan untuk memperlancar suatu aktivitas pekerjaan perusahaan. Seperti, tempat parkir, tempat ibadah, kantin dan lain-lain).

4) Peralatan Inventaris

Adalah peralatan yang dianggap sebagai barang-barang milik kantor yang digunakan untuk melaksanakan tugas. Contohnya inventaris kendaraan, inventaris gudang, inventaris kantor dan lainnya).

5) Tanah dan bangunan

Merupakan asset yang digunakan baik di tempat bangunan maupun lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan. Fasilitas bangunan merupakan kegiatan utama dari suatu instansi

6) Alat Transportasi

Merupakan semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2013), “Istilah kinerja bermula dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang sudah di capai seseorang) artinya hasil kerja yang dicapai dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepada seorang pegawai berhasil diperolehnya baik dalam kualitas dan kuantitas”. Menurut Moehoeriono (2014:95) “Kinerja merupakan suatu tampilan melalui perencanaan strategis suatu organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan mengenai pencapaian suatu program”. Pendapat lain menurut Yukl (1997 dalam Sinambela 2012:8) yang menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan realisasi dari teori keseimbangan, yaitu seseorang akan

menunjukkan prestasi yang optimal apabila ia mendapatkan manfaat, adanya stimulasi secara adil dan masuk akal dalam pekerjaannya”.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang diberi dengan menunjukkan tanggung jawabnya, keberhasilan terhadap pencapaian hasil kerja yang optimal sesuai dengan fungsi dan tugas-tugas yang berlaku.

b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Suprihati (2014:54), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dijabarkan sebagai berikut :

1) Pendidikan dan Pelatihan

Merupakan proses sistematis perubahan perilaku terhadap para pegawai yang berguna untuk meningkatkan tujuan organisasional.

2) Motivasi Kerja

Merupakan bentuk dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal. Jika karyawan mendapatkan dorongan dan semangat yang kuat dari dalam dirinya maupun dari luar maka akan terangsang untuk menghasilkan kinerja yang optimal pula.

3) Lingkungan Kerja

Terbagi dalam dua kelompok yaitu lingkungan kerja dengan kondisi material dan lingkungan kerja kondisi psikis. Dimana kedua nya dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

4) Pengembangan Karir

Merupakan pengembangan diri seseorang terhadap karir yang dicapai. Karir adalah pekerjaan yang dilakukan seseorang selama

masa kerjanya yang memberikan kelangsungan maupun nilai bagi kehidupan karir seorang karyawan tersebut.

5) Kompetensi

Dapat digunakan untuk membantu organisasi atau instansi menciptakan keberlangsungan organisasi dan sebagai acuan mencapai jenjang karir yang sesuai dengan potensi yang dimiliki.

Menurut Widodo (2015:151), faktor yang mempengaruhi kinerja dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Sasaran yaitu adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai.
- 2) Standar yaitu apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan oleh organisasi.
- 3) Umpan balik yaitu informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
- 4) Peluang yaitu dengan memberi kesempatan pada pegawai untuk melaksanakan tugas-tugasnya mencapai sasaran tersebut.
- 5) Sarana yaitu menyediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung kegiatan operasional.
- 6) Kompetensi, yaitu dapat di gunakan untuk membantu organisasi atau instansi menciptakan prestasi kerja, jenjang karir bagi karyawan dan keberlangsungan suatu organisasi.
- 7) Motivasi, yaitu suatu bentuk dorongan atau semangat dari dalam diri seseorang maupun dari pihak luar untuk melakukan suatu pekerjaan yang baik.

c. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Menurut Wether dan Davis (dalam Suwanto dan Donni Juni Priansa) (2011:197). Beberapa tujuan spesifik kinerja meliputi :

- 1) *Performance Improvement*, mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
- 2) *Compensation Adjustment*, membantu pengambilan keputusan.
- 3) *Placement Decision*, menentukan promosi, transfer dan *demotion*.
- 4) *Training and Development Needs*, memungkinkan individu untuk mengembangkan kemampuan mereka seperti kebutuhan pelatihan dan pengembangan agar kinerja pegawai lebih optimal.
- 5) *Informational Inaccuracies and Job-design errors*, memusatkan perhatian pada atribut kompetensi yang diperlukan dan membantu menjelaskan kesalahan yang terjadi terutama di bidang informasi *job-analysis, job-design* agar bisa dilaksanakan secara efektif.

d. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:75) indikator kinerja pegawai meliputi :

- 1) Kualitas kerja, yaitu menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
- 2) Kuantitas kerja, yaitu menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.
- 3) Kerjasama, yaitu kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.
- 4) Tanggung jawab yaitu, menyatakan seberapa besar karyawan dalam menyelesaikan dan melaksanakan pekerjaannya.

B. Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini penulis menyajikan tabel penelitian sebelumnya, guna menjadi bahan referensi atau perbandingan, sehingga dapat menuju tujuan yang dimaksud. Maka dapat di lihat pada tabel, sebagai berikut :

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel (X)	Variabel (Y)	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Angga Rahyu Saputra dan Susi Hendriani (2015)	Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Wilayah Kota Pekanbaru	1. Kompetensi 2. Komitmen 3. Pengembangan Karir	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi & komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2.	Adhi Pratistha Silen (2016)	Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi studi pegawai politeknik ilmu pelayaran semarang.	1. Kompetensi 2. Pengembangan Karir	Kinerja	Regresi Linear berganda dan untuk menguji pengaruh variabel intervensi dengan metode analisis jalur.	1. Hasil penelitian kompetensi dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. 2. Kompetensi dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Lanjutan

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel (X)	Variabel (Y)	Model Analisis	Hasil Penelitian
3.	Rizki Kuniardi (2017)	Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru SMK 1 Klego Kabupaten Boyolali	1. Kompetensi 2. Pengembangan karir	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
4.	Tri Afriska (2017)	Pengaruh Pengembangan karir, Motivasi kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai kantor kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka.	1. Pengembangan Karir 2. Motivasi kerja 3. Kompetensi	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil menunjukkan bahwa pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	Shinta Salgiarti dan Nanik Suryani (2017)	Pengaruh Lingkungan kerja fisik, fasilitas kerja dan kompetensi terhadap sistem pengelolaan arsip di kantor kelurahan cilacap utara.	1. Lingkungan kerja fisik 2. Fasilitas kerja 3. Kompetensi	Sistem Pengelolaan arsip	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja fisik, Fasilitas kerja, dan Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap sistem pengelolaan arsip.

Lanjutan

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel (X)	Variabel (Y)	Model Analisis	Hasil Penelitian
6.	Budi Darma, Arna Suryani, Yunan Surono (2018)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompetensi terhadap Kepuasan kerja pegawai dan dampaknya terhadap Kinerja pegawai kantor kelurahan sekecamatan muara bulian kabupaten batang hari	1. Fasilitas Kerja 2. Kompetensi	Kepuasan Kerja (Y) Kinerja (Z)	Analisis survey dan metode analisis jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas kerja dan kompetensi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja.
7.	Anastasia Lisa Bintari Budiono (2018)	Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai PT. Purnama Indonesia Sidoarjo	1. Kompetensi 2. Pengembangan karir	Kinerja	Analisis deskriptif Dan Regresi Linear Berganda	Menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
8.	Sonia Eka Putri (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada PT. Witel Telkom Yogyakarta.	1. Lingkungan Kerja 2. Pengembangan kerja	Kinerja (Y) Kepuasan Kerja (Z)	Analisis Structural Equation Model (SEM)	1. Hasil penelitian menunjukkan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 2. Kepuasan kerja terbukti memediasi Lingkungan kerja terhadap kinerja.

Lanjutan

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel (X)	Variabel (Y)	Model Analisis	Hasil Penelitian
9.	Sitti Rizki Mulyani & Mona Agus Saputri (2019)	Pengaruh Kompetensi pegawai, Penempatan kerja dan Pengembangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Solok.	1. Kompetensi Pegawai 2. Penempatan kerja 3. Pengembangan Karir	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Menunjukkan bahwa kompetensi pegawai, penempatan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
10.	Muhammad harfis Saiful Bahri (2020)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan ruang Kabupaten Serdang Bedagai	1. Fasilitas kerja 2. Pengawasan 3. Kompensasi	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Fasilitas kerja, Pengawasan dan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
11.	Caroline Oduma dan Dr. Susan Were (2014)	Influence of career development on employee performance in the public University, A Case of Kenyatta University	1. Career Development	Employee performance	Analisis deskriptif, Standar deviasi, frekuensi relatif dan perhitungan presentase.	Hasil penelitian menunjukkan peningkatan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

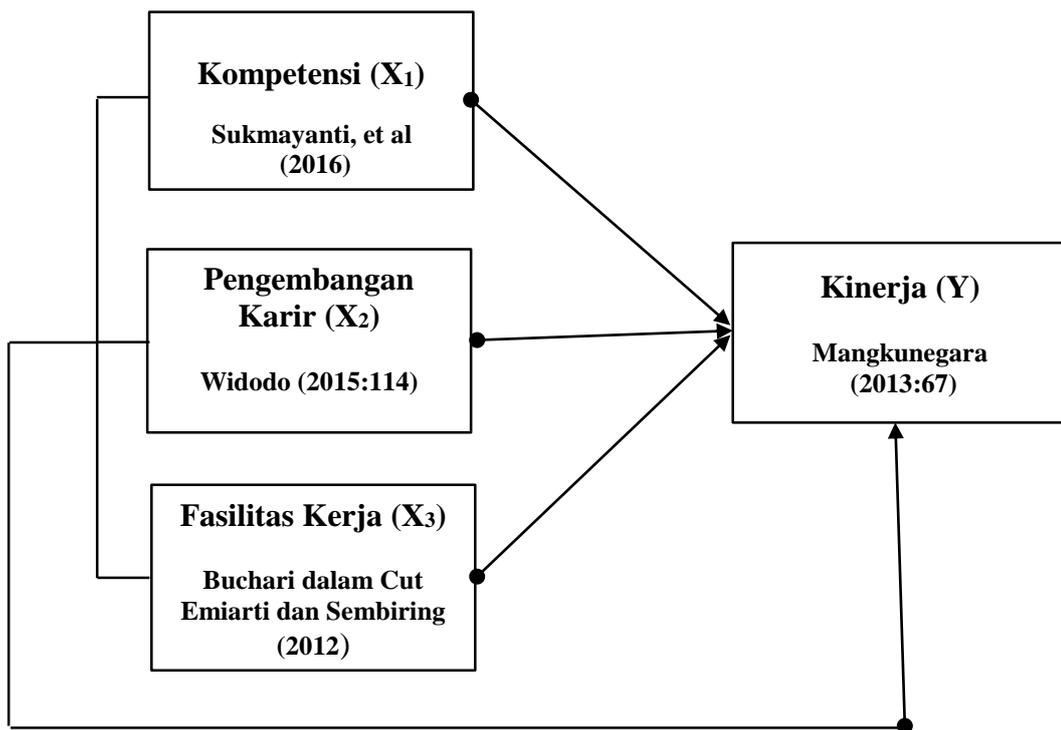
Lanjutan

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel (X)	Variabel (Y)	Model Analisis	Hasil Penelitian
12	Muhamma d sofyon, Abdul Rahman M, Muh Jobhar Bima, Syamsu Nujum (2016)	The Effect of Career Developmen t and Working Discipline Towards working Satisfaction and Employee Performance in The Regional office of Ministry of Religious Affairs In South Sulawesi	1. Career develop ment 2. Working discipline	Working satisfacti on (Z_1) Employee performa nce (Z_2)	Analisis data dengan SEM (Structural Equation Modeling)	Hasil penelitian menunjuk kan ada pengaruh positif dan signifikan pengembang an karir dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2014:128) mengemukakan bahwa kerangka konseptual atau kerangka berfikir merupakan suatu gambaran tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

Berdasarkan teori diatas maka penulis menyajikan kerangka berpikir yang mana menjadi dasar pemikiran dalam penelitian ini. Dalam hal ini akan menguji bagaimana pengaruh Kompetensi (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Fasilitas kerja (X_3) sebagai variabel bebas terhadap Kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Di Kelola Penulis (2021)

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial Pengembangan Karir terhadap Kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial Fasilitas Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan Kompetensi, Pengembangan Karir dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif yaitu data yang menggunakan angka-angka/statistik dalam penyelesaiannya, bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:108), “Analisis data kuantitatif adalah analisis data yang mengandung angka–angka atau numerik tertentu”. Penelitian ini membahas pengaruh variabel bebas (kompetensi, pengembangan karir dan fasilitas kerja) terhadap variabel terikat (kinerja).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan berada di Jl. K.H.Wahid Hasyim No.14 Merdeka, Kecamatan Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu pelaksanaan dalam penelitian ini dimulai dari Desember 2020 s/d Agustus 2021.

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Des' 2020	Jan' 2021	Feb' 2021	Mar' 2021	Jul' 2021	Agus' 2021
1.	Pengajuan Judul	■	■				
2.	Penyusunan Proposal		■	■	■		
3.	Perbaikan/Acc Proposal			■	■	■	
4.	Seminar Proposal				■	■	
5.	Pengolahan Data					■	
6.	Penyusunan Skripsi					■	■
7.	Bimbingan Skripsi					■	■
8.	Sidang Meja Hijau						■

Sumber : di kelola penulis (2021)

C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan orang atau benda yang menjadi objek dalam sebuah penelitian. Menurut Suharsimi (2010:95) mengungkapkan bahwa “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”.

Berdasarkan uraian diatas maka penentuan populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang pegawai. Dimana jumlah 27 orang adalah seluruh jabatan staff dan 13 orang dengan jabatan Kasubbag dan Kasi.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau contoh dari populasi. Sugiyono (2014) menjelaskan “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Menurut Arikunto (2010) dalam melakukan perhitungan ukuran sampel yang diperoleh menyatakan bahwa “Apabila populasi di bawah 100 maka diambil semuanya untuk dijadikan sampel. Tapi jika populasi di atas 100 maka diambil 10-25%”. Sedangkan menurut Manullang M dan Pakpahan M (2014:68) “Sample adalah bagian dari populasi yang di harapkan dapat mewakili populasi penelitian. Agar informasi yang di peroleh dari sampel yang benar mewakili populasi, sampel tersebut harus benar mewakili karakteristik populasi yang di wakilinya”.

Berdasarkan uraian diatas, dimana jumlah populasi kurang dari 100 maka diambil keseluruhannya, tetapi sampel yang digunakan dalam penelitian diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Dalam hal ini, maka penulis menggunakan sampel 40 orang pegawai.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer,

Menurut Sugiyono (2014) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Maka di maksudkan data primer adalah data asli yang di dapat secara langsung yang di kumpulkan oleh peneliti melalui penyebaran angket atau kuesioner.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2014), data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti dari pihak kedua dan berbagai sumber yang ada. Maka hal ini, data yang diperoleh secara tidak langsung yaitu melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder yang diperoleh berupa sejarah singkat instansi, visi dan misi, struktur organisasi, data pegawai dan data lainnya yang dibutuhkan dalam penelitian tersebut.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Dalam menyusun proposal penelitian ini menggunakan (tiga) variabel bebas yaitu Kompetensi (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Fasilitas Kerja (X_3) dan (satu) variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Variabel bebas (*Independent variable*) atau disebut juga variabel eksogen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain.

Sedangkan variabel terikat (*Dependent variable*) atau disebut juga variabel endogen merupakan variabel yang di pengaruhi variabel lain.

2. Definisi Operasional

Merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel dapat diukur secara operasional di lapangan. Maka, definisi operasional sebagai berikut :

Tabel 3.2 Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Deskripsi	Skala
Kompetensi (X_1)	1. Pengetahuan, 2. Pemahaman, 3. Nilai, 4. Kemampuan, 5. Sikap, dan 6. Minat (Sutrisno 2010)	1. Kesadaran dalam bidang kognitif, dimana seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan baik sesuai kebutuhan di perusahaan. 2. Kedalaman dalam bidang kognitif dan afektif, dimana seorang karyawan memiliki pemahaman tentang kondisi kerja yang efektif dan efisien. 3. Standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain). 4. Sesuatu yang dimiliki seorang karyawan bagaimana melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. 5. Yaitu suatu perasaan suka/tidak suka terhadap persoalan yang ada. 6. Kecenderungan seseorang untuk melaksanakan suatu aktivitas kerja.	Likert

<p>Pengembangan Karir (X₂)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan 2. Pelatihan 3. Pemindahan pegawai atau mutasi 4. Program pelayanan pegawai. <p>(Veitzal Rivai 2013:209)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan program pendidikan pengembangan tenaga kerja untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan. 2. Meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam bidang operasional. 3. Dengan menempatkan jabatannya berdasarkan prestasi kerja sesuai dengan ketentuan suatu organisasi. 4. Memberikan informasi berkaitan jabatan yang dapat dicapai oleh karyawan dan memberikan kesempatan berkarir bagi para pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik. 	<p>Likert</p>
<p>Fasilitas Kerja (X₃)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mesin dan Peralatan Kantor 2. Perlengkapan Kantor. 3. Prasarana 4. Perlengkapan Inventaris 5. Tanah dan Bangunan 6. Transportasi <p>(Sofyan, Dalam Jurnat Cut Emiarti &</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merupakan keseluruhan mesin dan peralatan yang dipakai untuk mendukung pekerjaan di instansi. 2. Fasilitas yang melengkapi untuk mendukung aktivitas kegiatan di organisasi. 3. Fasilitas penunjang kegiatan yang dapat digunakan untuk memperlancar suatu aktivitas pekerjaan perusahaan. 	<p>Likert</p>

	Sembiring (2012))	<p>4. Peralatan yang dianggap sebagai barang-barang milik kantor yang digunakan untuk melaksanakan tugas.</p> <p>5. Asset yang digunakan baik di tempat bangunan maupun lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.</p> <p>6. Semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan.</p>	
Kinerja (Y)	<p>1. Kualitas Kerja</p> <p>2. Kuantitas Kerja</p> <p>3. Kerjasama</p> <p>4. Tanggung jawab</p> <p>(Mangkunegara 2013:75)</p>	<p>1. Ketepatan, ketelitian dan keterampilan.</p> <p>2. Kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.</p> <p>3. Kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.</p> <p>4. Menyatakan seberapa besar karyawan dalam menyelesaikan dan melaksanakan pekerjaannya</p>	Likert

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Jenis survei langsung yaitu dengan mengadakan tanya jawab kepada pimpinan dan pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Wawancara dilakukan tidak terstruktur yaitu responden dapat memberikan jawaban secara bebas.

2. Kuesioner

Penyebaran daftar pernyataan tertulis yang disusun secara terstruktur kepada seluruh responden untuk dijawab. Menurut Sugiyono (2014, hal 135) “Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab oleh responden”.

3. Studi dokumentasi

Survei yang didapat dari dokumen atau data-data yang dimiliki oleh perusahaan tersebut atau juga dengan foto-foto.

Untuk skala pengukuran kuesioner menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2014) “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Tabel 3.3 Skala Likert

No	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono(2014)

F. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Dimana instrumen penelitian dianggap valid apabila benar-benar mampu mengukur variabel kuesionernya (Imam, Ghozali 2013:52). Kriteria pengambilan keputusan uji validitas, di bawah ini :

- 1) Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$, maka pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ table}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2013). Teknik pengujian realibilitas ini menggunakan nilai *Cronbach Alpha* (α), suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0.60.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan normal atau tidaknya distribusi data penelitian. Menurut Manullang M dan Pakpahan (2014:119), pengambilan uji normalitas dapat diketahui dengan melihat kurva histogram, uji P-Plot dan uji *Kolmogorov Smirnov* (K-S). Pada kurva histogram apabila bentuk kurva lebih ke kanan atau cenderung seimbang dan kurva berbentuk lonceng hampir sempurna maka pada model regresi dapat dinyatakan data berdistribusi normal. Selanjutnya

uji P-Plot dimana titik-titik menyebar mengikuti garis lurus diagonal dan pada uji kolmogorov Smirnov dapat dikatakan distribusi penelitian normal apabila nilai K-S yaitu Asymp. Sig (2 tailed) $> 0,05$.

b. Uji Multikolinearitas

Untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji dasar multikolinearitas dapat dilihat dari (*Tolerance* dan VIF). Dasar pengujian ini dilihat dari nilai *tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 menunjukkan terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi (Imam, Ghozali 2013:105)

c. Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dasar pengambilan uji heterokedastisitas dengan grafik Scatter Plot, dinyatakan :

- 1) Jika persebaran titik-titik pada grafik berada dinilai positif dan negatif dan tidak membentuk pola yang jelas.

Menurut Manullang M dan Pakpahan M (2014:131), Heterokedastisitas tidak terjadi apabila tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik yang menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan alat bantu software SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui ada / tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Danang, Sunyoto 2011:61)

Persamaan Regresi Linear Berganda :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja)

X₁ = Variabel Bebas (Kompetensi)

X₂ = Variabel Bebas (Pengembangan Karir)

X₃ = Variabel Bebas (Fasilitas Kerja)

a = Konstanta

b = Parameter/ koefisien variabel

e = error term

Metode yang digunakan dengan metode kuantitatif melalui kuesioner yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka kemudian menarik kesimpulan dari hasil pengujian.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali (2013:98), uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Kriteria keputusan uji t yaitu sebagai berikut :

- 1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ H₀ ditolak, H_a diterima .
- 2) $t_{hitung} < t_{tabel}$ H₀ diterima H_a ditolak .

Berdasarkan nilai Signifikan (Sig) :

- 1) Jika nilai signifikan (Sig) $< 0,05$ maka hipotesis diterima.
- 2) Jika nilai signifikan (Sig) $> 0,05$. Maka hipotesis ditolak

b. Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Imam,Ghozali 2013:98).

- 1) $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan sig $< 0,05$ maka H_a diterima, artinya secara simultan variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen/terikat dan sebaliknya.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase banyaknya pengaruh variabel bebas menjelaskan variabel terikat. (Ghozali 2013:97).

- 1) Jika determinasi (R^2) semakin besar/mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat, dan jika determinasi (R^2) semakin kecil/ mendekati nol maka pengaruh dari variabel bebas semakin kecil terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat

Sesuai dengan Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2 bahwa pembangunan ketenagakerjaan ditunjuk untuk menyediakan lapangan kerja bagi setiap angkatan kerja sehingga dapat memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Di tahun 2017, Pemerintah Kota (Pemko) Medan memecah Dinas Sosial dan Ketenagakerjaan menjadi dua dinas yang berdiri sendiri yakni Dinas Sosial dan Dinas Ketenagakerjaan. Pemecahan ini dilakukan sesuai permintaan Kementerian Sosial demi efektifitas kerja kementerian tersebut. Hal tersebut dikatakan oleh Kepala Dinas Sosial dan Ketenagakerjaan Kota Medan Armansyah “Bob” Lubis saat menyampaikan kata sambutan di konferensi daerah (konferda) Serikat Buruh Seluruh Indonesia (SBSI) 1992 Sumatera Utara di Hotel Madani Medan pada hari Sabtu (17/9/2016).

Adapun Ruang Lingkup Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, meliputi : penyelenggaraan ketenagakerjaan, pembinaan dan pemantauan, penyidikan, sanksi administratif dan ketentuan pidana.

b. Visi dan Misi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Visi adalah cara pandang ke depan ke arah mana Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan harus dibawa agar dapat eksis, antisipatif, dan

inovatif. Jadi visi adalah pandangan ideal masa depan yang ingin diwujudkan instansi pemerintah. Pernyataan visi ini merupakan suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang ingin dicapai oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Untuk mencapai tujuan pembangunan dibidang ketenagakerjaan, maka ditetapkan Visi Dinas Ketenagakerjaan yaitu “Terwujudnya Medan Kota Masa Depan Dengan Tenaga Kerja dan Kesempatan Kerja yang Berdaya Saing serta Sejahtera”

Misi merupakan sesuatu yang harus dilaksanakan agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil sesuai dengan visi yang ditetapkan. Upaya pencapaian Visi tersebut akan diimplementasikan melalui Misi sebagai berikut :

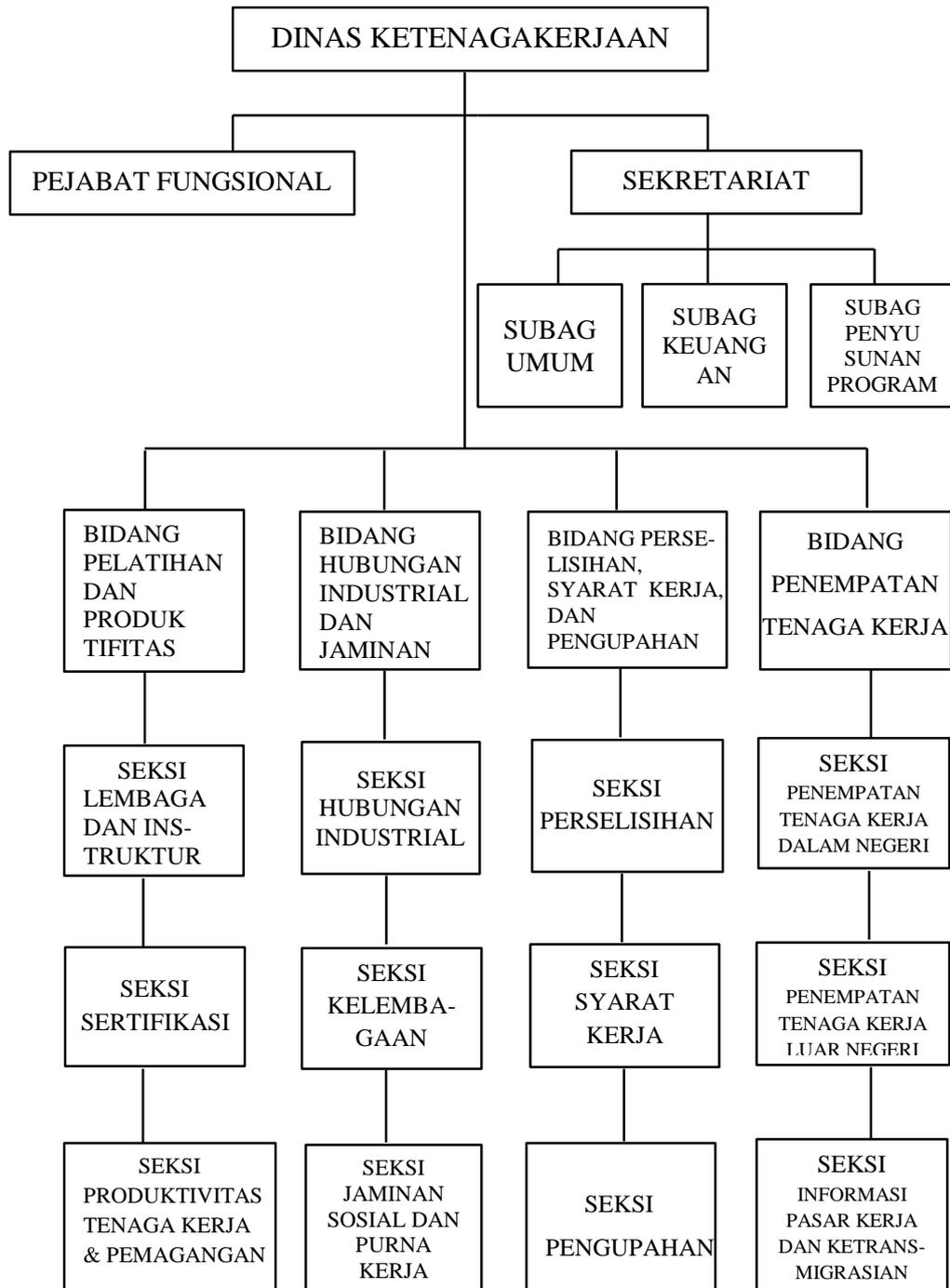
- 1) Meningkatkan dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha .
- 2) Meningkatkan kualitas pencari kerja, penempatan tenaga kerja dan memperluas kesempatan kerja.
- 3) Meningkatkan pelayanan administrasi dan kapasitas sumber daya aparatur.

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

a. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan susunan yang dapat menggambarkan posisi dan pembagian kerja dalam masing-masing bidang pada suatu organisasi. Dengan adanya struktur organisasi yang dibuat dengan baik dan benar, maka hal ini dapat memudahkan pimpinan dan para pegawai untuk

menjalankan kegiatan operasional dengan jelas sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Sumber : Di Kelola Penulis (2021)

b. Pembagian Tugas

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 15 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Perangkat Daerah Pada Pemerintah Kota Medan dan Peraturan Walikota Medan Nomor 62 Tahun 2017 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan maka Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan desentralisasi dibidang tenaga kerja dan tugas lainnya yang diberikan Kepala Daerah. Dalam penyelenggaraan tugas tersebut, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mempunyai fungsi-fungsi, sebagai berikut :

- 1) Perumusan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan.
- 2) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang ketenagakerjaan.
- 3) Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang ketenagakerjaan.
- 4) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

1) Sekretariat

Melaksanakan sebagian tugas Dinas lingkup kesekretariatan yang meliputi pengelolaan administrasi umum dan perlengkapan, keuangan dan penyusunan program serta fasilitasi pengoordinasian penyusunan kebijakan dan pelaksanaan tugas Dinas.

- a) Sub Bagian Umum yaitu melaksanakan administrasi umum.
- b) Sub Bagian Keuangan, melaksanakan bagian keuangan.
- c) Sub Bagian Penyusunan Program yaitu melaksanakan penyusunan program dan pelaporan.

2) Bidang Pelatihan dan Produktivitas

Mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Dinas lingkup pelatihan dan produktivitas.

- a) Seksi Lembaga dan Instruktur, melaksanakan sebagian tugas Bidang Pelatihan dan Produktivitas lingkup Lembaga dan Instruktur.
- b) Seksi Sertifikasi yaitu melaksanakan sebagian tugas Bidang Pelatihan dan Produktivitas lingkup sertifikasi tenaga kerja.
- c) Seksi Produktivitas Tenaga Kerja dan Pemagangan.

3) Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial

Melaksanakan sebagian tugas Dinas lingkup hubungan industrial, kelembagaan serta jaminan sosial dan purna kerja.

- a) Seksi Hubungan Industrial yaitu melaksanakan sebagian tugas Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan, dan Jaminan Sosial Lingkup Hubungan Industrial.
- b) Seksi Kelembagaan yaitu melaksanakan sebagian tugas Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Purna Kerja Lingkup Organisasi Pekerja, Pengusaha, Pendidikan.
- c) Seksi Jaminan Sosial dan Purna Kerja.

4) Bidang Perselisihan, Syarat Kerja, dan Pengupahan

Melaksanakan sebagian tugas Dinas lingkup perselisihan pemutusan hubungan kerja, syarat kerja, persyaratan kerja dan pengupahan.

- a) Seksi Perselisihan melaksanakan sebagian tugas Bidang Perselisihan, Syarat Kerja, dan Purna Kerja Lingkup Perselisihan.

- b) Seksi Syarat Kerja melaksanakan sebagian tugas Bidang Perselisihan, Syarat Kerja, dan Purna Kerja Lingkup Syarat Kerja.
- c) Seksi Pengupahan, melaksanakan sebagian tugas Bidang perselisihan, syarat kerja, dan pengupahan lingkup pengupahan tenaga kerja.

5) Bidang Penempatan Tenaga Kerja

Melaksanakan sebagian tugas Dinas lingkup penempatan tenaga kerja dalam negeri, penempatan tenaga kerja luar negeri, serta informasi pasar kerja dan ketransmigrasian.

- a) Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri, melaksanakan sebagian tugas Bidang penempatan tenaga kerja lingkup penempatan tenaga kerja dalam negeri.
- b) Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri, melaksanakan sebagian tugas Bidang pembinaan dan penempatan tenaga kerja lingkup penempatan tenaga kerja luar negeri.
- c) Seksi Informasi Pasar Kerja yaitu melaksanakan sebagian tugas bidang penempatan tenaga kerja lingkup informasi pasar kerja dan ketransmigrasian.

3. Hasil Deskriptif Penelitian

a. Deskriptif Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa bekerja. Hal tersebut di harapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden penelitian.

Responden dalam penelitian ini adalah 40 pegawai. Maka hasil pemetaan deskriptif karakteristik responden dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.1 Jumlah Keseluruhan Responden

Statistics					
		Jenis Kelamin	Usia Responden	Pendidikan Terakhir	Masa Bekerja
N	Valid	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2021)

Tabel 4.2 Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	19	47,5	47,5	47,5
	Wanita	21	52,5	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2021)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas pada kolom frequency menunjukkan jumlah pegawai pria sebanyak 19 orang dan jumlah pegawai wanita sebanyak 21 orang. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang ada adalah responden berjenis kelamin wanita dengan persentase 52,5 %.

Tabel 4.3 Berdasarkan Usia Responden

Usia Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	2	5,0	5,0	5,0
	31-40 Tahun	17	42,5	42,5	47,5
	41-49 Tahun	11	27,5	27,5	75,0
	50-58 Tahun	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2021)

Berdasarkan karakteristik usia responden pada tabel 4.3 di atas pada kolom frequency, menunjukkan bahwa responden yang berumur 20-30 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 5,0 %, dan responden yang berumur 31-40 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 42,5 %, responden yang berumur 41-49 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 27,5 %, responden yang berumur 50-58 tahun sebanyak 10 orang (25,0%).

Tabel 4.4 Berdasarkan Pendidikan Responden

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	5	12,5	12,5	12,5
	S1	23	57,5	57,5	70,0
	S2	7	17,5	17,5	87,5
	SLTA	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2021)

Pada tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dilihat pada kolom frequency menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan D3 sebanyak 5 orang, S1/Sarjana sebanyak 23 orang, S2/Magister sebanyak 7 orang dan SLTA/Sederajat sebanyak 5 orang. Hal ini dapat disimpulkan sebagian besar responden dengan pendidikan terakhir yaitu S1/Sarjana dengan persentase 57,5 %.

Tabel 4.5 Berdasarkan Masa Bekerja

Masa Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	4	10,0	10,0	10,0
	11-15 Tahun	21	52,5	52,5	62,5
	16-20 Tahun	2	5,0	5,0	67,5

Lanjutan tabel 4.5

Masa Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25 Tahun	1	2,5	2,5	70,0
	26-30 Tahun	3	7,5	7,5	77,5
	31 Tahun ke Atas	4	10,0	10,0	87,5
	6-10 Tahun	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2021)

Pada tabel 4.5 dapat di lihat pada kolom frequency menunjukkan responden dengan masa bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 4 orang, 11-15 tahun sebanyak 21 orang, 16-20 tahun sebanyak 2 orang, 21-25 tahun sebanyak 1 orang, 26-30 tahun sebanyak 3 orang, 31 tahun ke atas sebanyak 4 orang dan 6-10 tahun sebanyak 5. Dapat di simpulkan bahwa karakteristik berdasarkan masa bekerja sebagian besar responden sudah bekerja selama 11-15 tahun dengan persentase 52,5 %.

b. Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan deskriptif terhadap variabel bebas dan terikat. Untuk mendeskripsikan data pada setiap variabel maka dapat dijelaskan dari distribusi frekuensi, tingkat persen dan nilai rata-rata yang dapat dikategorikan pada skala berikut ini :

Tabel 4.6 Kategori Skala

No	Skala	Keterangan
1.	1,00 - 1,80	Sangat Rendah
2.	1,81 - 2,60	Rendah
3.	2,61 - 3,40	Sedang
4.	3,41 - 4,20	Tinggi
5.	4,21 - 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono(2014)

1) Kompetensi (X₁)

Pada variabel X₁ ada delapan pernyataan dari enam indikator yang digunakan yaitu indikator pertama pengetahuan, dimana item pernyataannya “Saya mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai job disk pekerjaan”.

Tabel 4.7 Indikator Pengetahuan

Kompetensi 1						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	2,00	1	2,5	2,5	2,5	3,80
	3,00	13	32,5	32,5	35,0	
	4,00	17	42,5	42,5	77,5	
	5,00	9	22,5	22,5	100,0	
	Total	40	100,0	100,0		

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2021)

Pada tabel 4.7 di atas, diketahui bahwa jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan skala likert yaitu 1-5 dari sangat tidak setuju (STS) bernilai satu, tidak setuju (TS) bernilai dua, netral (N) bernilai tiga, setuju (S) bernilai 4, sangat setuju (SS) bernilai lima. Maka hal ini dapat diketahui pada pernyataan pertama jawaban responden pada kolom frequency menunjukkan sebanyak 1 orang (2,5%) dengan skala 2,00 (TS), pada skala 3,00 (N) menunjukkan sebanyak 13 orang (32,5%), pada skala 4,00 (S) menunjukkan sebanyak 17 orang (42,5%) dan skala 5,00 (SS) sebanyak 9 orang (22,5%). Dapat disimpulkan jawaban responden sebagian besar menjawab setuju dan menunjukkan bahwa nilai mean sebesar 3,80 termasuk dalam kategori tinggi. Artinya pegawai sudah memiliki pengetahuan yang cukup mengenai job disk pekerjaannya masing-masing.

Tabel 4.8 Indikator Pemahaman

Kompetensi 2						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	2,00	3	7,5	7,5	7,5	3,90
	3,00	9	22,5	22,5	30,0	
	4,00	17	42,5	42,5	72,5	
	5,00	11	27,5	27,5	100,0	
	Total	40	100,0	100,0		

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas untuk pernyataan kedua adalah “Saya sangat memahami tugas yang diberikan instansi kepada saya sehingga memiliki hasil yang baik”, jawaban responden pada kolom frequency menunjukkan sebanyak 3 orang (7,5%) dengan jawaban 2,00 (TS), pada skala 3,00 (N) sebanyak 9 orang (22,5%), pada skala 4,00 (S) sebanyak 17 orang (42,5%) dan skala 5,00 (SS) sebanyak 11 orang (27,5%). Dapat disimpulkan jawaban responden sebagian besar menjawab setuju dengan nilai mean sebesar 3,90 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti pegawai sudah sangat memahami tugas yang diberikan instansi sehingga memperoleh hasil kerja yang baik.

Tabel 4.9 Indikator Nilai

Kompetensi 3						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	2,00	5	12,5	12,5	12,5	3,40
	3,00	18	45,0	45,0	57,5	
	4,00	13	32,5	32,5	90,0	
	5,00	4	10,0	10,0	100,0	
	Total	40	100,0	100,0		

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas untuk pernyataan ketiga adalah “Saya selalu menerapkan nilai dan ketentuan yang berlaku dalam menyelesaikan tugas”, jawaban responden pada kolom frequency menunjukkan sebanyak 5 orang (12,5%) yang menjawab pada skala 2,00 (TS), pada skala 3,00 (N) menunjukkan sebanyak 18 orang (45,0%), pada skala 4,00 (S) sebanyak 13 orang (32,5%) dan skala 5,00 (SS) sebanyak 4 orang (10,0%). Dapat disimpulkan bahwa jawaban responden sebagian besar menjawab netral. Adapun hasil mean diperoleh sebesar 3,40 dan termasuk dalam kategori sedang. Hal ini berarti sebagian pegawai cukup baik dalam menerapkan nilai dan ketentuan yang berlaku dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selanjutnya pada indikator kemampuan dengan item pernyataan “Pekerjaan saya saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian di bidang pekerjaan tertentu”. Hasil deskripsi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.10 Indikator Kemampuan

Kompetensi 4						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	2,00	7	17,5	17,5	17,5	3.52
	3,00	11	27,5	27,5	45,0	
	4,00	16	40,0	40,0	85,0	
	5,00	6	15,0	15,0	100,0	
	Total	40	100,0	100,0		

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, jawaban responden pada skala 2,00 (TS), menunjukkan sebanyak 7 orang (17,5%), pada skala 3,00 (N) sebanyak 11 orang (27,5%), pada skala 4,00 (S) sebanyak 16 orang (40,0%) dan skala 5,00 (SS) sebanyak 6 orang (15,0%). Dapat disimpulkan bahwa jawaban

responden sebagian besar menjawab setuju. Hasil mean diperoleh sebesar 3,52 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti pegawai pada kategori baik dalam memiliki pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian dibidang pekerjaan tertentu.

Tabel 4.11 Indikator Kemampuan

Kompetensi 5						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	2,00	5	12,5	12,5	12,5	3,50
	3,00	13	32,5	32,5	45,0	
	4,00	19	47,5	47,5	92,5	
	5,00	3	7,5	7,5	100,0	
	Total	40	100,0	100,0		

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, jawaban responden untuk pernyataan kelima adalah “Saya memiliki kemampuan dan pengalaman lebih dalam mengatasi suatu masalah yang timbul di instansi”. Pada skala 2,00 (TS) menunjukkan sebanyak 5 orang (12,5%), pada skala 3,00 (N) sebanyak 13 orang (32,5%), pada skala 4,00 (S) sebanyak 19 orang (47,5%), dan skala 5,00 (SS) sebanyak 3 orang (7,5%). Dapat disimpulkan untuk pernyataan kelima sebagian besar responden menjawab setuju dengan nilai mean sebesar 3,50 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti kemampuan dan pengalaman lebih yang dimiliki pegawai dalam mengatasi suatu masalah yang timbul di instansi sudah baik.

Tabel 4.12 Indikator Sikap

Kompetensi 6						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	2,00	4	10,0	10,0	10,0	3,57
	3,00	13	32,5	32,5	42,5	
	4,00	19	47,5	47,5	90,0	
	5,00	4	10,0	10,0	100,0	
	Total	40	100,0	100,0		

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2021)

Selanjutnya indikator sikap, item pernyataan keenam adalah “Saya memiliki sikap yang baik sesama rekan kerja dan mampu menerima kritik dan saran”. Berdasarkan tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden pada skala 2,00 (TS) pada kolom frequency sebanyak 4 orang (10,0%), pada skala 3,00 (N) sebanyak 13 orang, pada skala 4,00 (S) sebanyak 19 orang (47,5%) dan skala 5,00 (SS) sebanyak 4 orang (10,0%). Maka hal ini sebagian besar responden menjawab setuju dengan nilai mean diperoleh sebesar 3,57 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti pegawai sudah memiliki sikap yang baik sesama rekan kerja dan mampu menerima kritik dan saran.

Tabel 4.13 Indikator Sikap

Kompetensi 7						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	2,00	7	17,5	17,5	17,5	3,27
	3,00	16	40,0	40,0	57,5	
	4,00	16	40,0	40,0	97,5	
	5,00	1	2,5	2,5	100,0	
	Total	40	100,0	100,0		

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, dengan item pernyataan “Saya selalu memberikan bantuan dan motivasi antar rekan kerja”. Menunjukkan bahwa jawaban responden pada skala 2,00 (TS) pada kolom frequency sebanyak 7 orang (17,5%), pada skala 3,00 (N) sebanyak 16 orang (40,0%), pada skala 4,00 (S) sebanyak 16 orang, dan skala 5,00 (SS) sebanyak 1 orang (2,5%). Maka hal ini menunjukkan jawaban responden diperoleh seimbang, dimana pada skala 3 (N) dan skala 4 (S) adalah sama. Nilai mean sebesar 3,27 dan termasuk dalam kategori sedang. Hal ini berarti pegawai cukup baik dalam memberikan bantuan dan motivasi antar rekan kerja.

Tabel 4.14 Indikator Minat

Kompetensi 8						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	2,00	6	15,0	15,0	15,0	3,57
	3,00	12	30,0	30,0	45,0	
	4,00	15	37,5	37,5	82,5	
	5,00	7	17,5	17,5	100,0	
	Total	40	100,0	100,0		

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dengan item pernyataan “Saya selalu mengutamakan untuk menyelesaikan pekerjaan terlebih dulu” menunjukkan bahwa jawaban responden pada skala 2,00 (TS) pada kolom frequency sebanyak 6 orang (15,0%), pada skala 3,00 (N) sebanyak 12 orang (30,0%), skala 4,00 (S) sebanyak 15 orang (37,0%) dan skala 5,00 (SS) sebanyak 7 orang (17,5%). Dapat disimpulkan bahwa jawaban responden sebagian besar menjawab setuju. Dengan nilai mean diperoleh sebesar 3,57 termasuk dalam kategori tinggi. Artinya pegawai memiliki minat pada kategori baik, yaitu selalu mengutamakan untuk menyelesaikan pekerjaannya terlebih dahulu.

2) Pengembangan Karir (X_2)

Pada variabel X_2 ada lima pernyataan dari empat indikator yang digunakan yaitu indikator pertama pendidikan dengan item pernyataan “Latar pendidikan yang saya miliki memudahkan saya mengembangkan karir di instansi”. Hasil deskripsi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.15 Indikator Pendidikan

Pengembangan Karir 1						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	2,00	7	17,5	17,5	17,5	3,67
	3,00	7	17,5	17,5	35,0	
	4,00	18	45,0	45,0	80,0	
	5,00	8	20,0	20,0	100,0	
	Total	40	100,0	100,0		

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diketahui bahwa jawaban responden pada skala 2,00 (TS) pada kolom frequency sebanyak 7 orang (17,5%), pada skala 3,00 (N) sebanyak 7 orang (17,5%), skala 4,00 (S) sebanyak 18 orang (45,0%) dan skala 5,00 (SS) sebanyak 8 orang (20,0%). Dapat disimpulkan bahwa jawaban responden untuk pernyataan pertama sebagian besar menjawab setuju dengan nilai mean diperoleh 3,67 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti pegawai memiliki latar pendidikan dalam kategori baik artinya pegawai merasa pendidikan yang dimiliki memudahkan mereka untuk mengembangkan karir di instansi.

Tabel 4.16 Indikator Pendidikan

Pengembangan Karir 2						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	2,00	1	2,5	2,5	2,5	3,75
	3,00	10	25,0	25,0	27,5	
	4,00	27	67,5	67,5	95,0	
	5,00	2	5,0	5,0	100,0	
	Total	40	100,0	100,0		

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2021)

Pada indikator pendidikan dengan item pernyataan yaitu “Karir saya di instansi di tentukan dari prestasi kerja”. Maka berdasarkan tabel 4.16 diatas, diketahui bahwa jawaban responden pada skala 2,00 (TS) pada kolom frequency menunjukkan sebanyak 1 orang (2,5%), pada skala 3,00 (N) sebanyak 10 orang (25,0%), pada skala 4,00 (S) sebanyak 27 orang (67,5%) dan skala 5,00 (SS) sebanyak 2 orang (5,0%). Dapat disimpulkan bahwa jawaban responden sebagian besar menjawab setuju. Hasil mean diperoleh sebesar 3,75 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti pegawai menganggap karir mereka di instansi di tentukan dari prestasi kerja.

Tabel 4.17 Indikator Pelatihan

Pengembangan Karir 3						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	2,00	4	10,0	10,0	10,0	3,62
	3,00	9	22,5	22,5	32,5	
	4,00	25	62,5	62,5	95,0	
	5,00	2	5,0	5,0	100,0	
	Total	40	100,0	100,0		

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2021)

Pada indikator pelatihan dengan item pernyataan “Instansi memberikan kesempatan pelatihan untuk mendukung pekerjaan saya sebagai pegawai”.

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, diketahui bahwa jawaban responden pada skala 2,00 (TS) pada kolom frequency sebanyak 4 orang (10,05), pada skala 3,00 (N) sebanyak 9 orang (22,5%), pada skala 4,00 (S) sebanyak 25 orang (62,5%), dan skala 5,00 (SS) sebanyak 2 orang (5,0%). Dapat disimpulkan bahwa jawaban responden sebagian besar menjawab setuju dan hasil mean diperoleh sebesar 3,62 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti instansi telah memberikan kesempatan pelatihan untuk mendukung pekerjaan para pegawai.

Tabel 4.18 Indikator Pemindahan Pegawai

Pengembangan Karir 4						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	2,00	7	17,5	17,5	17,5	3,37
	3,00	13	32,5	32,5	50,0	
	4,00	18	45,0	45,0	95,0	
	5,00	2	5,0	5,0	100,0	
	Total	40	100,0	100,0		

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2021)

Pada indikator pemindahan pegawai dengan item pernyataan “Saya memiliki prestasi dan pengalaman yang lebih untuk dapat di Mutasi”. Maka berdasarkan tabel diatas 4.18, diketahui bahwa jawaban responden pada skala 2,00 (TS) pada kolom frequency sebanyak 7 orang (17,5%), pada skala 3,00 (N) sebanyak 13 orang (32,5%), pada skala 4,00 (S) sebanyak 18 orang (45,0%) dan skala 5,00 (S) sebanyak 2 orang (5,0%). Dapat disimpulkan bahwa jawaban responden sebagian besar menjawab setuju dan hasil mean diperoleh sebesar 3,37 dan termasuk dalam kategori sedang. Hal ini berarti prestasi dan pengalaman yang dimiliki pegawai cukup baik untuk dapat di mutasi.

Tabel 4.19 Indikator Program Pelayanan Karyawan

Pengembangan Karir 5						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	1,00	3	7,5	7,5	7,5	2,55
	2,00	17	42,5	42,5	50,0	
	3,00	16	40,0	40,0	90,0	
	4,00	3	7,5	7,5	97,5	
	5,00	1	2,5	2,5	100,0	
	Total	40	100,0	100,0		

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2021)

Selanjutnya pada indikator program pelayanan karyawan dengan item pernyataan “Saya mendapatkan program pelayanan karyawan seperti fasilitas tambahan dan kenaikan jenjang karir sesuai ketentuan”. Berdasarkan tabel 4.19 diatas, diketahui bahwa jawaban responden pada skala 1,00 (STS) pada kolom frequency menunjukkan sebanyak 3 orang (7,5%), pada skala 2,00 (TS) sebanyak 17 orang (42,5%), pada skala 3,00 (N) sebanyak 16 orang (40,0%), pada skala 4,00 (S) sebanyak 3 orang (7,5%) dan skala 5,00 (SS) sebanyak 1 orang (2,5%). Dapat disimpulkan bahwa jawaban responden sebagian besar menjawab tidak setuju dan nilai mean diperoleh sebesar 2,55 maka ini termasuk dalam kategori rendah. Hal ini berarti pegawai menganggap instansi tidak cukup baik dalam memberikan program pelayanan karyawan seperti fasilitas tambahan dan kenaikan jenjang karir.

3) Fasilitas Kerja (X₃)

Pada variabel X₃ ada enam pernyataan dari lima indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu indikator pertama mesin dan peralatan kantor dengan item pernyataan “Peralatan kantor yang di sediakan instansi untuk mendukung pekerjaan pegawai sudah sangat memadai seperti (mesin

fotocopy, mesin printer, scanner, dan lainnya)”. Maka hasil jawaban responden pada fasilitas kerja dapat di lihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.20 Indikator Mesin dan Peralatan Kantor

Fasilitas Kerja 1						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	2,00	13	32,5	32,5	32,5	3,12
	3,00	10	25,0	25,0	57,5	
	4,00	16	40,0	40,0	97,5	
	5,00	1	2,5	2,5	100,0	
	Total	40	100,0	100,0		

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2021)

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, menunjukkan bahwa pada kolom frequency sebanyak 13 orang (32,5%) yang menjawab skala 2,00 (TS), pada skala 3,00 (N) sebanyak 10 orang (25,0%), pada skala 4,00 (S) sebanyak 16 orang (40,0%), dan skala 5,00 (SS) sebanyak 1 orang (2,5%). Dapat disimpulkan bahwa jawaban responden sebagian besar menjawab setuju dan nilai mean diperoleh sebesar 3,12 termasuk dalam kategori sedang. Hal ini berarti pegawai menganggap peralatan kantor yang di sediakan instansi untuk mendukung pekerjaan pegawai cukup baik.

Tabel 4.21 Indikator Perlengkapan Kantor

Fasilitas Kerja 2						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	2,00	3	7,5	7,5	7,5	3,55
	3,00	14	35,0	35,0	42,5	
	4,00	21	52,5	52,5	95,0	
	5,00	2	5,0	5,0	100,0	
	Total	40	100,0	100,0		

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2021)

Pada indikator kedua yaitu perlengkapan kantor dengan item pernyataan “Fasilitas berupa perlengkapan kantor dan peralatan kerja yang disediakan instansi dalam kondisi baik”. Berdasarkan tabel 4.21 diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden pada skala 2,00 (TS) pada kolom frequency sebanyak 3 orang (7,5%), pada skala 3,00 (N) sebanyak 14 orang (35,0%), pada skala 4,00 (S) sebanyak 21 orang (52,5%) dan skala 5,00 (SS) sebanyak 2 orang (5,0%). Dapat disimpulkan bahwa jawaban responden pada pernyataan kedua sebagian besar menjawab setuju dan nilai mean diperoleh 3,55 termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti fasilitas berupa perlengkapan kantor dan peralatan kerja yang disediakan instansi sudah dalam kondisi baik

Tabel 4.22 Indikator Prasarana

Fasilitas Kerja 3						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	2,00	5	12,5	12,5	12,5	3,42
	3,00	15	37,5	37,5	50,0	
	4,00	18	45,0	45,0	95,0	
	5,00	2	5,0	5,0	100,0	
	Total	40	100,0	100,0		

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2021)

Pada indikator ketiga yaitu prasarana dengan item pernyataan “Kondisi prasarana yang di sediakan instansi memadai sesuai dengan jumlah pegawai”. Berdasarkan tabel 4.22 diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden pada skala 2,00 (TS) pada kolom frequency sebanyak 5 orang (12,5%), pada skala 3,00 (N) sebanyak 15 orang (37,5%), pada skala 4,00 (S) sebanyak 18 orang (37,5%) dan skala 5,00 (SS) sebanyak 2 orang (5,0%). Dapat disimpulkan bahwa jawaban responden pada pernyataan ketiga sebagian besar menjawab setuju dan nilai mean diperoleh 3,42 maka termasuk dalam kategori tinggi.

Hal ini berarti pegawai menganggap kondisi prasarana yang disediakan instansi sudah memadai dan sesuai dengan jumlah pegawai.

Tabel 4.23 Indikator Prasarana

Fasilitas Kerja 4						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	2,00	4	10,0	10,0	10,0	3,55
	3,00	12	30,0	30,0	40,0	
	4,00	22	55,0	55,0	95,0	
	5,00	2	5,0	5,0	100,0	
	Total	40	100,0	100,0		

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2021)

Pada indikator prasarana dengan item pernyataan keempat yaitu “Pegawai merasa nyaman memanfaatkan prasarana yang tersedia”. Berdasarkan tabel 4.23 diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden pada skala 2,00 (TS) pada kolom frequency sebanyak 4 orang (10,0%), pada skala 3,00 (N) sebanyak 12 orang (30,0%), pada skala 4,00 (S) sebanyak 22 orang (55,0%), pada skala 5,00 (SS) sebanyak 2 orang (5,0%). Dapat disimpulkan bahwa jawaban responden pada pernyataan keempat sebagian besar menjawab setuju dan nilai mean diperoleh 3,55 dimana termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti Pegawai sudah merasa nyaman memanfaatkan prasarana yang disediakan.

Tabel 4.24 Indikator Peralatan Inventaris

Fasilitas Kerja 5						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	2,00	5	12,5	12,5	12,5	3,40
	3,00	16	40,0	40,0	52,5	
	4,00	17	42,5	42,5	95,0	
	5,00	2	5,0	5,0	100,0	
	Total	40	100,0	100,0		

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2021)

Pada indikator kelima yaitu peralatan inventaris dengan item pernyataan “Peralatan inventaris yang tersedia sudah memadai dan sesuai dengan kebutuhan”. Berdasarkan tabel 4.24 diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden dengan skala 2,00 (TS) pada kolom frequency sebanyak 5 orang (12,5%), pada skala 3,00 (N) sebanyak 16 orang (40,0%), pada skala 4,00 (S) sebanyak 17 orang (42,5%) dan skala 5,00 (SS) sebanyak 2 orang (5,0%). Dapat disimpulkan bahwa jawaban responden sebagian besar menjawab setuju dan nilai mean diperoleh sebesar 3,40 maka termasuk dalam kategori sedang. Hal ini berarti pegawai menganggap cukup baik dalam hal peralatan inventaris yang tersedia karena tidak memadai dan tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Tabel 4.25 Indikator Alat Transportasi

Fasilitas Kerja 6						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	1,00	3	7,5	7,5	7,5	2,85
	2,00	14	35,0	35,0	42,5	
	3,00	11	27,5	27,5	70,0	
	4,00	10	25,0	25,0	95,0	
	5,00	2	5,0	5,0	100,0	
	Total	40	100,0	100,0		

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2021)

Selanjutnya pada indikator keenam yaitu alat transportasi dengan item pernyataan “Instansi sudah menyediakan transportasi yang nyaman untuk menunjang aktivitas operasional”. Berdasarkan tabel 4.25 diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden pada skala 1,00 (STS) pada kolom frequency sebanyak 3 orang (7,5%), pada skala 2,00 (TS) sebanyak 14 orang (35,0%), pada skala 3,00 (N) sebanyak 11 orang (27,5%), pada skala 4,00 (S)

sebanyak 10 orang (25,0%) dan skala 5,00 (SS) sebanyak 2 orang (5,0%). Dapat disimpulkan bahwa jawaban responden sebagian besar menjawab tidak setuju dan nilai mean diperoleh sebesar 2,85 maka termasuk dalam kategori sedang. Hal ini berarti instansi cukup baik dalam menyediakan transportasi yang untuk menunjang aktivitas operasional pegawai.

4) Kinerja (Y)

Pada variabel Y ada empat pernyataan dari empat indikator yang digunakan yaitu pertama kualitas kerja dengan item pernyataan “Saya selalu memeriksa kembali hasil pekerjaan yang sudah selesai”. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini :

Tabel 4.26 Indikator Kualitas Kerja

Kinerja 1						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	3,00	13	32,5	32,5	32,5	3,72
	4,00	25	62,5	62,5	95,0	
	5,00	2	5,0	5,0	100,0	
	Total	40	100,0	100,0		

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2021)

Berdasarkan tabel 4.26 diatas, menunjukkan jawaban responden pada skala 3,00 (N) pada kolom frequency sebanyak 13 orang (32,5%), pada skala 4,00 (S) sebanyak 25 orang (62,5), pada skala 5,00 (SS) sebanyak 2 orang (5,0%). Dapat disimpulkan pada pernyataan pertama pada indikator kualitas kerja sebagian besar responden menjawab setuju dan nilai mean diperoleh sebesar 3,72 maka termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti sudah baik karena pegawai selalu memeriksa kembali hasil pekerjaan yang sudah selesai

Tabel 4.27 Indikator Kuantitas Kerja

Kinerja 2						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	3,00	8	20,0	20,0	20,5	3,85
	4,00	30	75,0	75,0	95,0	
	5,00	2	5,0	5,0	100,0	
	Total	40	100,0	100,0		

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2021)

Pada indikator kuantitas kerja dengan item pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu”. Maka berdasarkan tabel 4.27 diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden pada skala 3,00 (N) pada kolom frequency sebanyak 8 orang (20,0%), pada skala 4,00 (S) sebanyak 30 orang (75,0%), pada skala 5,00 (SS) sebanyak 2 orang (5,0%). Dapat disimpulkan bahwa untuk pernyataan kedua pada indikator kuantitas kerja sebagian besar responden menjawab setuju dan nilai mean diperoleh 3,85 maka termasuk dalam kategori tinggi. Artinya pegawai memiliki kuantitas kerja yang baik yaitu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Tabel 4.28 Indikator Kerjasama

Kinerja 3						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	3,00	8	20,0	20,0	20,0	3,85
	4,00	30	75,0	75,0	95,0	
	5,00	2	5,0	5,0	100,0	
	Total	40	100,0	100,0		

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2021)

Pada indikator ketiga yaitu kerjasama dengan item pernyataan “Saya dapat melakukan penyesuaian diri, berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja, atasan dan pihak lain”. Maka berdasarkan tabel 4.28 diatas,

menunjukkan bahwa jawaban responden pada skala 3,00 (N) pada kolom frequency sebanyak 8 orang (20,0%), pada skala 4,00 (S) sebanyak 30 orang, pada skala 5,00 (SS) sebanyak 2 orang. Dapat disimpulkan untuk pernyataan ketiga pada indikator kerjasama sebagian besar responden menjawab setuju dan nilai mean diperoleh sebesar 3,85 maka termasuk kategori tinggi. Hal ini berarti pegawai dapat melakukan penyesuaian diri, berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja, atasan dan pihak lain dengan baik.

Tabel 4.29 Indikator Tanggung Jawab

Kinerja 4						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	3,00	9	22,5	22,5	22,5	3,82
	4,00	29	72,5	72,5	95,0	
	5,00	2	5,0	5,0	100,0	
	Total	40	100,0	100,0		

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2021)

Selanjutnya pada indikator keempat yaitu tanggung jawab dengan item pernyataan “Saya memahami pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan dan dapat menyelesaikannya sesuai rencana kerja”. Maka berdasarkan tabel 4.29 diatas, diketahui pada skala 3,00 (N) pada kolom frequency menunjukkan sebanyak 9 orang (22,5%), pada skala 4,00 (S) sebanyak 29 orang (72,5%), pada skala 5,00 (SS) sebanyak 2 orang (5,0%). Dapat disimpulkan bahwa untuk pernyataan keempat pada indikator tanggung jawab sebagian besar responden menjawab setuju dan nilai mean diperoleh 3,82 maka termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti pegawai sudah baik dalam memahami pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan sehingga pegawai dapat menyelesaikannya sesuai rencana kerja.

4. Hasil Analisis Data

a. Uji Validitas

Suatu data dikatakan valid jika memenuhi syarat uji kriteria validitas kuesioner yaitu dapat dilihat dari nilai r hitung lebih besar > dari nilai r tabel dengan Sig. 0,05. Dalam penelitian ini uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.29 pada *Corrected-Item Total Correlation* sebagai berikut:

Tabel 4.30 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	<i>Corrected-Item Total Correlation</i> (r hitung)	r tabel	Keterangan
Kompetensi (X_1)	X1.1	0,630	0,312	Valid
	X1.2	0,574	0,312	Valid
	X1.3	0,604	0,312	Valid
	X1.4	0,603	0,312	Valid
	X1.5	0,389	0,312	Valid
	X1.6	0,596	0,312	Valid
	X1.7	0,549	0,312	Valid
	X1.8	0,627	0,312	Valid
Pengembangan Karir (X_2)	X2.1	0,509	0,312	Valid
	X2.2	0,535	0,312	Valid
	X2.3	0,561	0,312	Valid
	X2.4	0,591	0,312	Valid
	X2.5	0,504	0,312	Valid
Fasilitas Kerja (X_3)	X3.1	0,590	0,312	Valid
	X3.2	0,494	0,312	Valid
	X3.3	0,731	0,312	Valid
	X3.4	0,472	0,312	Valid
	X3.5	0,525	0,312	Valid
	X3.6	0,441	0,312	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,481	0,312	Valid
	Y.2	0,411	0,312	Valid
	Y.3	0,631	0,312	Valid
	Y.4	0,479	0,312	Valid

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.30 diatas, menunjukkan dimana seluruh variabel memperoleh nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dalam hal ini diketahui r tabel didapat dari rumus $df = n - 2$, berarti $df = 40 - 2$ adalah 38.

Dimana urutan 38 dengan signifikansi 0,05 pada r tabel adalah 0,312. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,312. Sehingga semua kuesioner penelitian tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Suatu data dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yaitu konsisten dan stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2013:47). Untuk mengukur reliabilitas yaitu dapat dilihat pada nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih besar dari 0,60. Maka hasil data dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.31 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha α	Keterangan
Kompetensi (X_1)	0,840	Reliabel
Pengembangan Karir (X_2)	0,760	Reliabel
Fasilitas Kerja (X_3)	0,783	Reliabel
Kinerja (Y)	0,710	Reliabel

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2021)

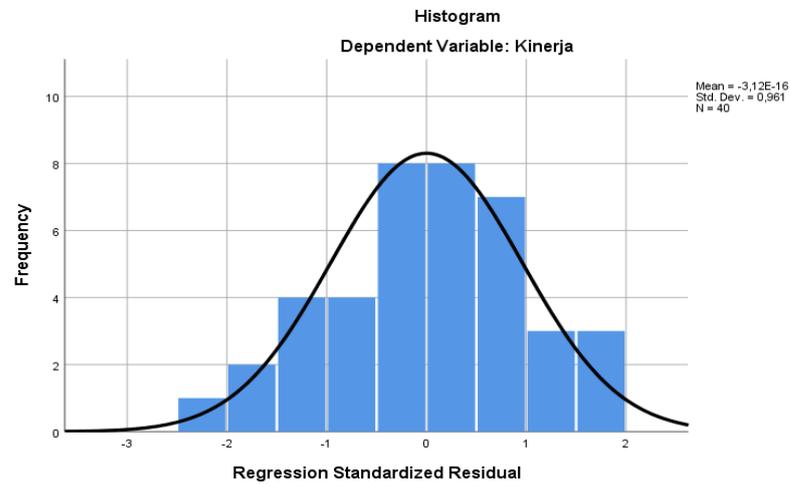
Berdasarkan tabel 4.31 diatas, menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas pada *cronbach alpha* lebih besar yaitu diatas 0,60. Sehingga dapat dikatakan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau masing-masing variabel handal.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Suatu data dikatakan memberikan pola distribusi yang normal dan dapat dilihat pada grafik histogram yang lebih ke kanan. Pada *Probability Plot* ditemukan titik-titik mengikuti dan mendekati garis lurus diagonal maka disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi normalitas.

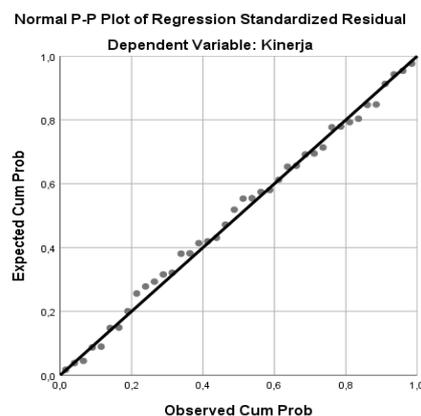
Menurut Imam Ghozali (2013:160) Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menunjukkan data sebenarnya akan mengikuti garis lurus diagonalnya.



Gambar 4.2 Grafik Histogram Uji Normalitas

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2021)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, menunjukkan bahwa grafik Histogram memberikan pola distribusi yang normal, dimana grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan dan garis yang terlihat pada gambar hampir berbentuk lonceng terbalik sempurna. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.3 Grafik Uji Normalitas P-Plot

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2021)

Berdasarkan gambar 4.3 diatas, menunjukkan bahwa pada grafik normal P-Plot menunjukkan persebaran titik-titik yang mengikuti garis lurus diagonal. Dapat disimpulkan bahwa kedua grafik tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal karena memenuhi syarat asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika dalam model regresi tidak ditemukan asumsi seperti yang umum dipakai, maka model regresi yang digunakan dapat dinyatakan bebas dari multikolinearitas dan sebaliknya (Imam, Ghozali 2013:105). Uji dasar multikolinearitas dapat dilihat dari *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.32 Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi	0,836	1,196
Pengembangan Karir	0,550	1,817
Fasilitas Kerja	0,601	1,665

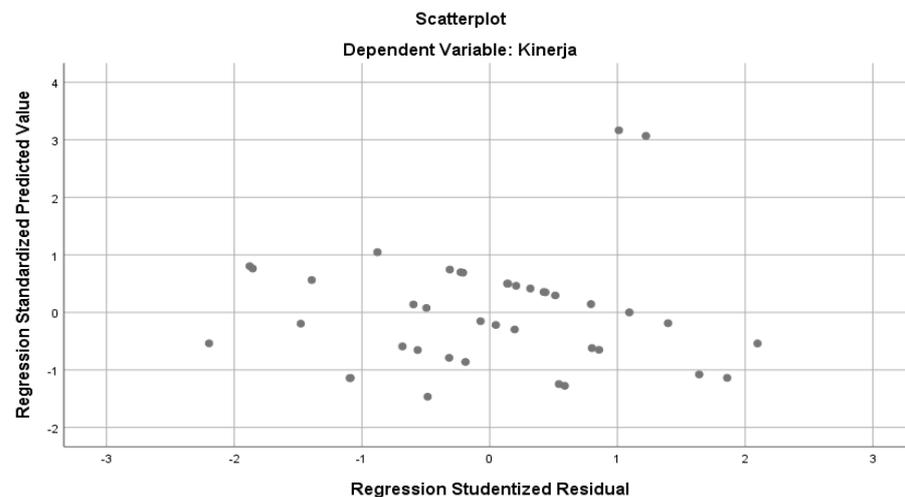
Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2021)

Berdasarkan tabel 4.32 diatas, pada kolom tolerance menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai tolerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 . Maka hal ini, disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2013:139) Apabila variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka dikatakan homokedastisitas.

Apabila berbeda variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dikatakan heterokedastisitas. Untuk melihat hasil uji dapat dilihat pada gambar dibawah sebagai berikut.



Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2021)

Berdasarkan gambar 4.4 diatas, hasil uji menunjukkan bahwa persebaran titik-titik yang secara acak dan tidak memiliki pola yang jelas atau disebut tidak membentuk suatu pola. Maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model ini layak digunakan sebagai prediksi.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Danang Sunyoto (2011:61) Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan variabel bebas yang lebih dari satu terhadap variabel kinerja. Dalam penelitian ini hasil pengolahan data

kuesioner menggunakan program SPSS, maka dapat dilihat pada tabel 4.33 dan tabel 4.34 dibawah ini :

Tabel 4.33 Hasil Pengolahan Regresi

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	3,8125	,37016	40
Kompetensi	3,5750	,59161	40
Pengembangan Karir	3,3950	,58087	40
Fasilitas Kerja	3,3167	,58079	40

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2021)

Berdasarkan tabel 4.33 diatas, diketahui pada kolom Mean menunjukkan nilai rata-rata dari setiap variabel. Diketahui pada variabel Kinerja Mean= 3,8125 maka dapat dilakukan pembulatan desimal yaitu menjadi empat. Dimana nilai empat berada pada skala setuju. Pada kolom Std. Deviation menunjukkan nilai yang tidak melebihi tiga kali nilai mean, hal ini menunjukkan nilai yang baik.

Tabel 4.34 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,456	,222	
	Kompetensi	,172	,054	,274
	Pengembangan Karir	,209	,068	,329
	Fasilitas Kerja	,311	,065	,488

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2021)

Berdasarkan tabel 4.34 diatas, hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan dimana hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,456 + 0,172 X_1 + 0,209 X_2 + 0,311 X_3 + e$$

Dari hasil persamaan analisis regresi berganda diatas, maka dapat di jelaskan sebagai berikut :

a. Konstanta (a) = 1,456

Nilai konstanta (a) sebesar 1,456, artinya jika variabel kompetensi, pengembangan karir, dan fasilitas kerja bernilai nol. Maka variabel kinerja akan bernilai sebesar 1,456. Hal ini dapat di simpulkan bahwa kinerja pegawai menunjukkan hasil yang positif.

b. (b_1) = 0,172

Koefisien untuk variabel kompetensi mempengaruhi kinerja sebesar 0,172 dan berpengaruh positif. Dimana jika variabel kompetensi mengalami penambahan, maka dapat di simpulkan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan akan meningkat sebesar 0,172 atau 17,2%

c. (b_2) = 0,209

Koefisien untuk variabel pengembangan karir mempengaruhi kinerja sebesar 0,209 dan berpengaruh positif. Dimana jika variabel pengembangan karir mengalami penambahan, maka dapat disimpulkan berpengaruh positif terhadap kinerja dan akan meningkat sebesar 0,209 atau sebesar 20,9 %.

d. (b_3) = 0,311

Koefisien untuk variabel fasilitas kerja mempengaruhi kinerja sebesar 0,311 dan berpengaruh positif. Dimana jika variabel fasilitas kerja mengalami penambahan, maka dapat di simpulkan berpengaruh positif terhadap kinerja dan akan meningkat sebesar 0,311 atau sebesar 31,1 %.

7. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t pada dasarnya adalah untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen memiliki hubungan dan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Maka hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.35 Hasil Analisis Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,456	,222		6,573	,000
	Kompetensi	,172	,054	,274	3,170	,003
	Pengembangan karir	,209	,068	,329	3,080	,004
	Fasilitas kerja	,311	,065	,488	4,778	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2021)

Pengambilan keputusan uji t parsial berdasarkan pada nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan berdasarkan nilai $Sig < 0,05$. Maka artinya adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat artinya hipotesis diterima. Dalam penelitian ini t_{tabel} di peroleh berdasarkan rumus $df = n - k$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas dan terikat. Diketahui $df = 40 - 4$ adalah 36. Dimana pada t_{tabel} urutan 36 dengan Sig 0,05 sebesar 1,688.

Berdasarkan pada tabel 4.35 menunjukkan hasil uji t sebagai berikut :

H_1 : Uji hipotesis X_1 terhadap Y di peroleh $t_{hitung} 3,170 >$ dari $t_{tabel} 1,688$, dengan (Sig) $0,003 <$ dari $0,05$. Membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja (Y).

H₂ : Uji hipotesis X₂ terhadap Y di peroleh $t_{hitung} 3,080 >$ dari $t_{tabel} 1,688$ dengan (Sig) $0,004 <$ dari $0,05$. Membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel Pengembangan Karir (X₁) terhadap variabel Kinerja (Y).

H₃ : Uji hipotesis X₃ terhadap Y diperoleh $t_{hitung} 4,778 >$ dari $t_{tabel} 1,688$ dengan (Sig) $0,000 <$ dari $0,05$. Membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel Fasilitas kerja (X₃) terhadap variabel Kinerja (Y).

b. Uji F

Uji F pada dasarnya untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Maka hasil pengolahan data uji F (Simultan) dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.36 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,138	3	1,379	41,202	,000 ^b
	Residual	1,205	36	,033		
	Total	5,344	39			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Kompetensi, Pengembangan Karir						

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2021)

Pengambilan keputusan pada uji F berdasarkan pada $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dimana rumusnya $df = n - k - 1$, diketahui df (*degree of freedom*) , (n) adalah jumlah sampel dan (k) adalah jumlah variabel bebas. Maka $df = 40 - 3 - 1$ sebesar 36. Pada F_{tabel} untuk probabilita 0,05 dengan df untuk penyebut, pembilang yang sudah diketahui maka didapat $F_{tabel} 2,87$. Berdasarkan tabel 4.36 di atas,

hasil pengolahan data uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar $41,202 >$ dari F_{tabel} sebesar 2,87 dengan (Sig) $0,000 <$ dari Sig 0,05. Membuktikan bahwa H_0 di tolak dan H_4 diterima. Artinya secara simultan kompetensi, pengembangan karir dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh persentase variabel independen terhadap variabel dependen dari determinasi (R^2) persamaan regresi. Maka hasil pengolahan uji koefisien determinasi dapat di lihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.37 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,880 ^a	,774	,756	,18298
a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Kompetensi, Pengembangan Karir				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Berdasarkan pada tabel 4.37 diatas, menunjukkan hasil analisis model summary pada kolom R sebesar 0,880, membuktikan bahwa terjadi hubungan yang sangat erat antara kompetensi, pengembangan karir, fasilitas kerja terhadap kinerja. Selanjutnya pada kolom *R Square* di peroleh sebesar 0,774 atau 77,4% dan nilai *Adjusted R Square* diperoleh sebesar 0,756 sedangkan sisanya 24,4%. Hal ini membuktikan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas yaitu X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variabel terikat Y sebesar 0,756 atau 75,6% dan sisanya adalah yang dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di teliti dan dimasukkan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran bagaimana pengaruh kompetensi, pengembangan karir, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Setelah dilakukannya prasurvey dan menganalisa permasalahan yang ditemukan pada instansi, maka peneliti melakukan pengolahan data melalui program SPSS versi 25. Dari hasil pengujian, maka di peroleh pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian pada analisis regresi berganda adalah sebesar 0,172 dan berdasarkan uji t memperoleh hasil t_{hitung} sebesar 3,170 > dari t_{tabel} 1,688 dengan Sig 0,003 < dari Sig 0,05. Dapat di simpulkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, dimana H_1 diterima H_0 ditolak.

Hasil penelitian untuk jawaban responden pada variabel kompetensi memiliki nilai rata-rata yaitu 3,90. Hal ini merupakan skor tertinggi yang terdapat pada jawaban indikator pemahaman. Maka disimpulkan adanya tingkat pemahaman yang baik yaitu pemahaman tentang kondisi kerja yang efektif dan efisien serta penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki, dimana pemahaman seorang pegawai terhadap pekerjaan yang di tekuni akan menentukan totalitas dalam bekerja sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat. Kompetensi adalah suatu kemampuan individu untuk dapat melakukan berbagai tugas kerja. Dimana seseorang yang

memiliki kompetensi tinggi dengan pemahaman yang baik, maka akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik pula.

Penelitian ini didukung pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Sitti Rizki Mulyani dan Mona Agus Saputri (2019), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Hasil penelitian pada analisis regresi berganda adalah sebesar 0,209 dan berdasarkan uji t di peroleh t_{hitung} sebesar 3,080 > dari t_{tabel} 1,688 dengan tingkat Sig 0,004 < dari 0,05. Dapat di simpulkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Dimana H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Hasil penelitian untuk jawaban responden pada variabel pengembangan karir memiliki nilai rata-rata yaitu 3,75. Hal ini merupakan skor tertinggi yang terdapat pada jawaban indikator pendidikan. Maka disimpulkan apabila adanya program pengembangan karir terhadap tenaga kerja maka kemampuan kerja pegawai dapat meningkat. Dasar dari latar belakang pendidikan yang dimiliki seorang pegawai sangat berkaitan pada prestasi kerja yang akan dicapainya maka hal ini dianggap menjadi salah satu dasar yang sangat penting untuk diperhatikan. Maka dari itu tingkat pengembangan karir pada indikator pendidikan sangat tinggi agar kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan semakin meningkat. Pengembangan karir adalah kondisi dimana seseorang dapat menunjukkan peningkatan karir dalam pekerjaannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan, pengalaman dan latar belakang pendidikan yang dapat mendukung penilaian secara pribadi.

Penelitian ini di dukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Tri Afriska (2017), menunjukkan bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian pada analisis regresi berganda adalah sebesar 0,311 dan berdasarkan uji t di peroleh nilai t_{hitung} sebesar $4,778 >$ dari t_{tabel} 1,688 dengan tingkat Sig $0,000 <$ dari 0,05. Dapat di simpulkan bahwa fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, dimana H_3 diterima dan H_0 ditolak.

Hasil penelitian untuk jawaban responden pada variabel fasilitas kerja memiliki nilai rata-rata yaitu 3,55. Hal ini merupakan skor tertinggi yang terdapat pada jawaban indikator perlengkapan kantor dan prasarana. Dapat disimpulkan bahwa adanya perlengkapan kantor yang baik untuk digunakan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai karena dapat mempercepat menyelesaikan pekerjaan yang diberi sehingga ini dianggap mendukung aktivitas kegiatan di instansi. Begitu pula untuk prasarana yang nyaman digunakan oleh pegawai, maka hal ini dapat mempengaruhi kinerja karena dapat memperlancar suatu aktivitas pekerjaan seperti fasilitas penunjang kegiatan yang disediakan dalam kondisi baik dan nyaman. Fasilitas kerja adalah ketersediaan adanya peralatan fisik untuk tenaga kerja yang dapat membantu memudahkan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Harpis dan Syaiful Bahri (2020), menunjukkan bahwa secara parsial Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian uji F secara simultan atau bersama-sama, menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} yaitu $41,202 >$ dari $2,87$ dengan $Sig\ 0,000 <$ dari taraf signifikansi $0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi, pengembangan karir dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

Dengan demikian, hasil penelitian yang positif dan signifikan menunjukkan standart kompetensi yang diterapkan sudah cukup baik sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Apabila standart kompetensi yang diterapkan sudah baik, maka berkaitan juga pada pengembangan karir, dimana seseorang yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dan prestasi kerja tercapai akan mempengaruhi pada kinerja pegawai. Tidak hanya kedua faktor tersebut yang dapat mempengaruhi kinerja tetapi didukung pada fasilitas kerja yang memadai, nyaman dan baik untuk digunakan sesuai dengan kebutuhan pegawai maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang akan semakin meningkat pula. Sehingga secara keseluruhan ini dianggap mendukung para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal dan tujuan dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dapat terlaksana dengan baik.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang telah dilakukan tentang pengaruh kompetensi, pengembangan karir, dan fasilitas kerja terhadap kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Dimana hasil $t_{hitung} = 3,170$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,688$ dengan Signifikansi sebesar 0.003 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05.
2. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Dimana hasil $t_{hitung} = 3,080$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,688$ dengan Signifikansi 0,003 lebih kecil dari Signifikansi 0,05.
3. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Dimana hasil $t_{hitung} = 4,778$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,688$ dengan Signifikansi 0,000 lebih kecil dari (Sig) 0,05.
4. Kompetensi, Pengembangan Karir dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Dimana hasil $F_{hitung} = 41,202$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,87$.

B. Saran

Berdasarkan simpulan dan hasil penelitian yang diperoleh. Adapun saran yang dapat peneliti berikan sebagai berikut :

1. Untuk instansi diharapkan dapat mempertahankan standart kompetensi tentang pemahaman pegawai mengenai tugas yang diberikan instansi sehingga di peroleh hasil yang baik. Dan diharapkan untuk dapat memperhatikan pegawai yang kurang dalam menerapkan nilai seperti meningkatkan pada pelayanan administrasi dan menciptakan hubungan yang harmonis sesama rekan kerja sesuai dengan misi instansi agar tujuan organisasi dapat tercapai, meningkatkan pada sikap saling membantu , serta penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian sehingga pegawai dapat bekerja secara maksimal.
2. Untuk instansi diharapkan dapat mempertahankan pengembangan pendidikan pegawai sehingga memudahkan tenaga kerja untuk mencapai karir. Disarankan pada instansi agar memperhatikan pada pelayanan karyawan dan memfokuskan pada program pelatihan atau bina pegawai. Dimana faktor ini dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai.
3. Untuk pihak instansi diharapkan adanya peningkatan fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan jumlah pegawai sehingga ini dinilai sebagai upaya mendukung pegawai dalam meningkatkan kinerja.
4. Untuk instansi diharapkan adanya pengawasan terhadap hasil kerja yang telah selesai dilakukan agar pegawai timbul rasa peduli untuk memeriksa kembali hasil pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan maksimal dan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriska, T. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka*. Bangka Belitung: Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung.
- Aryza, S., Lubis, Z., Indrawan, M. I., Efendi, S., & Sihombing, P. (2021). Analyzed New Design Data Driven Modelling of Piezoelectric Power Generating System. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 5537-5547.
- Alhamdani, M. R., & Sari, D. P. (2019). Performance Evaluation of Pontianak Kapuas Indah Market from Architecture and Behaviour Aspect. *Journal of Architectural Research and Education*, 1(2), 107.
- Aryza, S., Lubis, Z., Indrawan, M. I., Efendi, S., & Sihombing, P. (2021). Analyzed New Design Data Driven Modelling of Piezoelectric Power Generating System. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 5537-5547.
- Bintari, A. L., dan Budiono. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Purnama Indonesia Sidoarjo*. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 6 (4), 620-629.
- Darma, B. Suryani, A., dkk. (2018). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kelurahan Sekecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari*. *Jurnal manajemen dan Sains*. 3 (2), 170-178.
- Damayanti, F., Garvita, R. V., Wawangningrum, H., & Rahayu, S. (2021). Flower development, pollen viability and pollen storage test of *Aeschynanthus radicans*. *Biodiversitas Journal of Biological Diversity*, 22(4).
- Emiarti, Cut dan Sembiring, Terindah. (2012). *Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus PTPN II Kebun Sampali Medan*. *Jurnal Darma Agung*. Vol. XX (2). Hal 10-12.
- Harpis, M., dan Syaiful, B. (2020). *Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 3 (1), 13-27.
- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). *Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*.
- Iwashina, T., Rahayu, S., Sugahara, K., Mizuno, T., Tsutsumi, C., & Widyatmoko, D. (2021). Acylated pelargonidin and cyanidin 3-sambubiosides from the flowers of *Aeschynanthus* species and cultivars. *Phytochemistry*, 192, 112956.

- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Kurniadi, R. (2017). *Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru SMK 1 Klego Kabupaten Boyolali*. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Mulyani, S. R., dan Mona, A. S. (2019). *Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal PSYCHE* 165. 12 (1), 51-63.
- Oduma, C., dan Were, S. (2014) *Influence of Career Development on Employee Performance in the Public University, A Case of Kenyatta University* . *International Journal of Social Sciences Management and Entrepreneurship* 1920:1-16.
- Putri, S. E. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Witel Telkom Yogyakarta)*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- Saputra, A. R., dan Hendriani, S. (2015). *Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru*. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. 7 (1), 1-21.
- Salgiarti, S., dan Suryani, N. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Fasilitas Kerja dan Kompetensi Pegawai terhadap Sistem Pengelolaan Arsip di Kantor Kelurahan Sekeloa Kecamatan Cilacap Utara*. *Economic Education Analysis Journal*. 6 (2), 339-351.
- Sari Lubis, A. P. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Jasa Raharja Persero (Studi Kasus Kantor Cabang dan Perwakilan Tk.1 Medan)* : Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi
- Silen, A. P. (2016). *Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang*. *Jurnal Bisnis Ekonomi*. 23 (2), 174-185.
- Sofyan, M. Abdul, R. M., dkk. (2016). *The Effect of Career Development and Working Discipline Towards Working Satisfaction and Employee Performance in the Regional Office of Ministry Of Religious Affairs in South Sulawesi*. *Internasional Journal of Scientific & Technology Research*. Vol. 5, 51-57.
- Suprihati. (2014). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*.

Jurnal Paradigma. Vol.12 (1).

Sriwidodo, Untung dan Agus Budhi H. (2010). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan*. Dalam Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia. Vol. 4 No. 1 Juni 2010. Surakarta: Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

Sukmayanti, N. L. P., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). *Pengaruh Kompetensi Intelektual Dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. E-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. Vol.4 (1), hal 1–8.

BUKU

Barry, C. (2012). *Human Resource Management*. Jakarta: PT Elek Media Komputindo.

Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS21 (edisi ketujuh)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Handoko, T, Hani. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi ke-dua*. Yogyakarta: BPFEE.

Hutapea, Nuriana. (2011). *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Thoha. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, A, P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan..* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Andrew J. Dubrin (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Manullang M, Pakpahan M. (2014). *Metodologi Penelitian, Proses Peneliti*. Bandung: Penerbit Citra Pustaka Media.

Moenir, H.A.S. (2014). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Komputer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Nirwana, N. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Rahmanita, A., Suwarsi, S., & Abdurrahman, D. (2014). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Di Pt. Pos Indonesia. Prosiding Manajemen*, (125–129).

Ranupandojo, H., & Husnan, S. (2005). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFEE.

- Rivai, Veithzal dan Sagala, E.J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veitzhal & Sagala, Ella Jauvani. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sari, Elliana. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jayabaya University Press.
- Suwatno & Priansa, Donni Juni. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2011). *Praktik SPSS Untuk Kasus*. Yogyakarta: Penerbit Nuba Medika.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2014). *Statistika Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 12.0 for Windows*. Bandung : Alfabeta.
- _____. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tojib, D., Tsarenko, Y., Hin Ho, T., Tuteja, G., & Rahayu, S. (2022). The Role of Perceived Fit in the Tourist Destination Choice. *Tourism Analysis*, 27(1), 63-76.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.