



**PENGARUH PENDIDIKAN DAN KOMPETENSI TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DI LEMBAGA
LAYANAN PENDIDIKAN TINGGI
WILAYAH-1 SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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

Oleh :

FENNY MAY SARAH OPPIER

NPM : 1715310510

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : FENNY MA/SARAH OPPIER
NPM : 1715310510
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENDIDIKAN DAN KOMPETENSI
TURHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI
DI LEMBAGA LAYANAN PENDIDIKAN TINGGI
WILAYAH-I SUMATERA UTARA

MEDAN, Februari 2022

KETUA PROGRAM STUDI

(Husni Muharran Ritonga, BA., MSc.M)

DEKAN



(Dr. Onny Medatine, SH., M.Kn)

PEMBIMBING I

(Dr. Muhammad Toyib Daulay, S.E., MM)

PEMBIMBING II

(Febrilian Lestario, S.T., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : FENNY MAYSARAH OPPIER
NPM : 1715310510
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENDIDIKAN DAN KOMPETENSI
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI
DI LEMBAGA LAYANAN PENDIDIKAN TINGGI
WILAYAH-I SUMATERA UTARA

MEDAN, Februari 2022

KETUA

(Samrin, SE., MM)

ANGGOTA - I

(Dr. Muhamad Toyib Daulay, SE., MM)

ANGGOTA - II

(Febrilian Lestario, ST., MSi)

ANGGOTA - III

(Dr. Sri Rahayu, SE., MM)

ANGGOTA-IV

(Ahmad Aswan Waruwu, SE., MSM)

SURAT PERNYATAAN PENULIS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama (Penulis) : PENNY MAYSARAH OPPIER
NPM : 1715310510
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS / MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PENDIDIKAN DAN KOMPETENSI
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI
DI LEMBAGA LAYANAN PENDIDIKAN TINGGI
WILAYAH-I SUMATERA UTARA

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya penulis sendiri dan dilakukan untuk memperoleh sarjana pada Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Memberi izin hak bebas kepada UNPAB untuk menyimpan, mengulih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.
3. Penulis mendapat izin memperoleh data dari sumber data yang tertulis di skripsi khususnya perusahaan.
4. Penulis bersedia menjaga nama baik Universitas Pembangunan Panca Budi dan mengabdikan ilmu dari skripsi tersebut.

Demikianlah surat pernyataan ini dibuat agar dapat dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Medan, Februari 2022



Fenny Maysarah Oppier

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fenny Maysarah Oppier
Tempat/Tanggal lahir : Medan, 18 April 1999
NPM : 1715310510
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Empat Lima Ringroad No. 112 Kec. Medan Sunggal
Kel. Tanjung Rejo

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

Sehubungan dengan hal ini 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, Februari 2022

Yang membuat pernyataan



Fenny Maysarah Oppier



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: FENNY MAYSARAH OPIER
Tempat/Tgl. Lahir	: MEDAN / 18 April 1999
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1715310510
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 140 SKS, IPK 3.49
Nomor Hp	: 087796637151

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut

No.	Judul
1.	Pengaruh Pendidikan dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret Yang Tidak Perlu



Rektor Iya

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

Medan, 12 November 2021

Pemohon,

(Fenny Maysarah Opiier)

Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Orlan M. Siregar, S.H., M.Kn)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Dr. Muhamad Toyib Daulay, SE., MM)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 K.a. Prodi Manajemen

 (Husni Muharram Ritonga, BA., MSc.M.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II:

 (Febrilian Lestario, ST., MSi)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Telp (061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpah.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNTV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Dr. Muhammad Toyib Daulay, SE., MM
Nama Mahasiswa : Fenny Maysarah Oppier
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1715310510
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Proposal : Pengaruh Pendidikan dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
15/10/2021	- Abstrak ditambahkan - Daftar pustaka		
20/10/2021	Identifikasi diperkuat		
12/11/21	Acc Sidang Meja Hijau		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan

Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

Dosen Pembimbing I

Dr. Muhammad Toyib Daulay, 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 SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : Febrilian Lestario, ST., MSi
Nama Mahasiswa : Fenny Maysarah Oppier
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1715310510
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Proposal : Pengaruh Pendidikan dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
11/10/2024	- Spasi dirapikan - kata pengantar		
05/11/2024	- penomoran diperbaiki Setiap bab	 	
10/11/24	ada silang merevisi		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan

Dr. Onny Medaline, SH., M.Ku

Dosen Pembimbing II

Febrilian Lestario, ST., MSi



LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : FENNY MAYSARAH OPPIER
NPM : 1715310510
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata Satu
Pendidikan :
Dosen Pembimbing : Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
7 Mei 2021	ACC. Seminar proposal Lanjutkan ke proses selanjutnya	Disetujui	
16 November 2021	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	

Medan, 16 November 2021
Dosen Pembimbing,



Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM



LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : FENNY MAYSARAH OPPIER
NPM : 1715310510
Program Studi : Manajemen
Jurusan/Program : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Febrilian Lestario, ST., MSI
Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
3 Juli 2021	Perbaiki bab 1	Revisi	
7 Juli 2021	Perbaiki bab 2	Revisi	
7 Juli 2021	ACC seminar proposal	Disetujui	
14 November 2021	Perbaiki landasan teori	Revisi	
14 November 2021	ACC sidang moja hijau	Disetujui	

Medan, 16 November 2021
Dosen Pembimbing,



Febrilian Lestario, ST., MSI

Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 15/17/2021 4:32:58 AM

Analysed document: FENNY MAYSARAH OPIER_1715310510_MANAJEMEN.docx License: Universitas Pembangunan Panca Budi_License02

Check type: [Rewrite](#) [Internet Check](#)

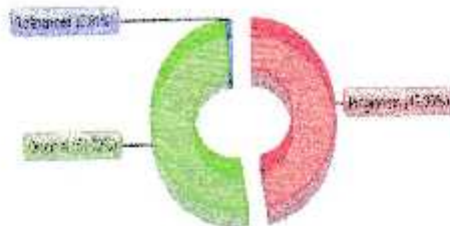
Check type: Internet Check

See also: [\[see_and_enc_value\]](#)



Originality Report

Internet Check



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.



Mundriana Katonga, BA., MSc

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



SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 887/PERP/BP/2021

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

Nama : FENNY MAYSARAH OPPIER
M. : 1715310510
Kategori/Semester : Akhir
Kelas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

namanya terhutang sejak tanggal 15 November 2021. dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku yang tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 15 November 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan




Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01
Jumlah : 01
Efektif : 04 Juni 2015

: Permohonan Meja Hijau

Medan, 17 November 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : FENNY MAYSARAH OPIER
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 18/04/1999
 Nama Orang Tua : M.DAUD OPIER
 N.P.M : 1715310510
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 HP : 087796637151
 Alamat : JL. EMPAT LIMA RINGROAD NO.112

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Pendidikan dan Kompetensi terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara**, 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 Indeks 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. Tertampir petunasan 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 penjilidan 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 yang 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 :

L

Mengetahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



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



FENNY MAYSARAH OPIER
 1715310510

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



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

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Dr. Muhammad Toyib Daulay, S.E., MM.
Nama Mahasiswa : Fenny Maysarah Oppier
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1715310510
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Lembaga/Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-I Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
01/05-2021	perbaiki bab I, II, III		
05/05-2021	- Identifikasi masalah dan - latar belakang masalah - Daftar pustaka		
07/05-2021	- ACC seminar proposal		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan

Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing I

Dr. Muhammad Toyib Daulay, S.E., 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

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : Febrilian Lestario, S.T, M.Si
Nama Mahasiswa : Fenny Maysarah Oppier
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1715310510
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Proposal : Pengaruh Pendidikan dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-I Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
11/05-2021	Perbaiki Bab 3. II, III		
14/07-2021	Perbaiki Identifikasi Masalah.		
15/07-2021	Acc seminar proposal		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan

Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing II

Febrilian Lestario, S.T, M.Si



A.C. sempu

J. Sim -

18/07/21

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN KOMPETENSI TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DI LEMBAGA
LAYANAN PENDIDIKAN TINGGI
WILAYAH-I SUMATERA UTARA**

PROPOSAL

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

Oleh :

FENNY MAYSARAH OPPIER

NPM : 1715310510

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

12/11/21
De PKP
Benny May Sarah Oppier



bu sudah
mere listan
10/11/21

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN KOMPETENSI TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DI LEMBAGA
LAYANAN PENDIDIKAN TINGGI
WILAYAH-1 SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Ditajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Menperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

FENNY MAY SARAH OPPIER

NPM : 1715310510

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



Acc sidan
zili d lux
g/12/22

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN KOMPETENSI TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR/PEGAWAI DI LEMBAGA
LAYANAN PENDIDIKAN TINGGI
WILAYAH-I SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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

Oleh :

FENNY MAY SARAH OPIER

NPM : 1715310510

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah pendidikan dan kompetensi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap pengembangan karir pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 17.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara, dimana $T_{hitung} 2,223 > T_{tabel} 1,676$ dan signifikan $0,031 < 0,05$. Sedangkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara, dimana $T_{hitung} 2,186 > T_{tabel} 1,676$ dan signifikan $0,034 < 0,05$. Pendidikan dan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara, dimana $F_{hitung} 8,282 > F_{tabel} 3,19$ dan signifikan $0,001 < 0,05$.

Kata Kunci : Pendidikan, Kompetensi, dan Pengembangan Karir

ABSTRACT

The research analysis aims to determine whether education and competence partially and simultaneously influence the career development of employees at the Region-1 Higher Education Service Institute, North Sumatra. The data analysis technique used is quantitative method with the help of SPSS version 17.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study were 52 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results showed that education had a positive and significant effect on the career development of employees at the Higher Education Service Institution Region-1 North Sumatra, where $T_{count} 2,223 > T_{table} 1,676$ and significant $0,031 < 0,05$. Meanwhile, competence has a positive and significant impact on employee career development at the Region-1 Higher Education Service Institute, North Sumatra, where $T_{count} 2.186 > T_{table} 1.676$ and significant $0.034 < 0.05$. Education and Competence simultaneously have a positive and significant effect on Employee Career Development at the Higher Education Service Institution Region-1 North Sumatra, where $F_{count} 8,282 > F_{table} 3.19$ and significant $0.001 < 0.05$.

Keywords : *Education, Competence, and Career Development*

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini., yang berjudul **“Pengaruh Pendidikan Dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara”**. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, SH.,M.Kn, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., MSc.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Dr. Muhammad Toyib Daulay, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi/riset ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Febrilian Lestario, S.T., M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Bapak Prof. Dr. Ibnu Hajar, M.Si, selaku kepala Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara.
7. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda dan Ibunda serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moral maupun materil kepada penulis.
8. Kepada seluruh keluargaku dan teman-teman terutama Bella Vannisa, Vira Dian Utari, Millenia Ramadhani, Krisyanto Halawa terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara, terima kasih banyak telah menerima penulis untuk bisa penelitian, dan terima kasih untuk para pegawai yang bersedia menjadi responden pada penelitian ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan proposal ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan, 2021
Penulis

Fenny Maysarah Oppier

1715310510

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PENULISAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
F. Keaslian Penelitian	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	
1. Pendidikan	
a. Pengertian Pendidikan	10
b. Unsur-Unsur Pendidikan	11
c. Tujuan Pendidikan	12
d. Tingkatan Pendidikan	12
e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan	13
f. Indikator Pendidikan	14
2. Kompetensi	
a. Pengertian Kompetensi	15
b. Jenis-Jenis Kompetensi	16
c. Tujuan Kompetensi	17
d. Manfaat Kompetensi	19
e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	21
f. Indikator Kompetensi	23
3. Pengembangan Karir	
a. Pengertian Pengembangan Karir	24
b. Tujuan Pengembangan Karir	25
c. Tahap-Tahap Pengembangan Karir	26
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	27
e. Indikator Pengembangan Karir	29
B. Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Konseptual	32

D. Hipotesis	34
--------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	35
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel/Jenis Data dan Sumber Data	36
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	38
E. Teknik Pengumpulan Data	40
F. Teknik Analisis Data	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	
1. Deskripsi Objek Penelitian	50
2. Deskripsi Karakteristik Responden	66
3. Deskripsi Variabel Penelitian	69
4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	87
5. Pengujian Asumsi Klasik	94
6. Regresi Linier Berganda	98
7. Uji Hipotesis	100
8. Koefisien Determinasi (R^2)	102
B. Pembahasan	103

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	105
B. Saran	105

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilakukan untuk menarik, mengembangkan, dan memelihara sebuah pegawai yang efektif dalam organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus dimiliki dan dijaga oleh perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan karena merupakan penggerak roda utama kehidupan masyarakat. Sumber daya manusia juga merupakan sumber daya paling penting untuk dapat memenangkan persaingan, karena merupakan tulang punggung dari sistem yang dirancang, metode yang diterapkan dan teknologi yang digunakan. Memiliki karyawan yang mempunyai skill dan efektivitas dalam bekerja merupakan salah satu kunci sukses perusahaan.

Pengembangan karir sebagai kegiatan MSDM merupakan realisasi hubungan antara individu sebagai pekerja dengan organisasi/perusahaannya. Kondisi yang diperlukan terdapat 3 (tiga) hal yaitu, kesadaran dan pemahaman para pekerja bahwa setiap pekerjaan/jabatan selalu memberikan kesempatan untuk maju dan berkembang, memahami tanggung jawab pengembangan karir

dirinya sendiri dan menyadari memahami bahwa tidak mudah bagi organisasi untuk memadankan dirinya dengan karir berupa jabatan/posisi yang tersedia, karena biasanya lebih dari seorang pekerja yang memiliki peluang untuk mendapatkannya. Menurut T. Hani Handoko (2010: 121), pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, serta mempunyai tugas fasilitas peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi. Adapun secara spesifik Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsinya mendukung visi dalam rencana strategis (renstra) tahun 2020-2024 Direktorat Jenderal Pendidikan dan Kebudayaan, yaitu mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkpribadian melalui terciptanya pelajar pancasila yang bernalar kritis, kreatif, mandiri, beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, bekerja sama, dan Berkebhinekaan global.

Bagaimanapun suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang baik dalam menggerakkan organisasi dengan cara melibatkan tenaga, pikiran, serta kreativitas di dalam manusia tersebut demi berlangsungnya suatu organisasi. Berikut peneliti melakukan observasi pada perusahaan agar dapat mempermudah melakukan penelitian ini, observasi yang dilakukan.

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan peneliti pengembangan

karir dapat disimpulkan berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai yang bekerja di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara, penulis dapat melihat bahwa pengembangan karir pegawai di perusahaan ini kurang maksimal dalam mengamati prestasi kerja pegawai yang sudah ditunjukkan dalam bentuk kinerja atau inovasi yang diciptakan oleh pegawai masing-masing terhadap perusahaan tersebut. Hal ini disebabkan karena pegawai kurang mengekspos hasil kerja dan kinerjanya agar perusahaan dapat mengamati dan menilai kinerja pegawai sebagai pedoman untuk mendapatkan peluang promosi jabatan di perusahaan tersebut..

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir pegawai adalah pendidikan, peran pendidikan formal adalah sebagai barometer pengetahuan pegawai dalam meningkatkan kinerja dan berinovasi. Pendidikan adalah merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi. Lestari dalam Edy Wirawan (2016:3)

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap pendidikan pegawai yang bekerja di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara, mengharuskan setiap pegawai agar memiliki pendidikan yang sesuai dengan bidang pegawai yang akan ditempati di perusahaan tersebut, sehingga perusahaan benar-benar memiliki pegawai yang berkompeten dibidangnya. Pegawai juga harus bisa menunjukkan kompetensi yang baik melalui penyesuaian jurusan pada pendidikan yang ditekuninya dengan bidang pekerjaannya, sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal pada posisi

yang di duduki.

Faktor lain yang mempengaruhi pendidikan adalah kompetensi atau kemampuan terhadap pekerjaan sejalan dengan penelitian yang dilakukan. Menurut Spencer dalam Moeheriono (2012: 5), kompetensi adalah karakteristik yang mendasar seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima superior ditempat kerja pada situasi tertentu.

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara, penulis dapat melihat bahwa kompetensi dan pemahaman sangat penting dalam melakukan sebuah pekerjaan dengan baik, hal ini di dasari dari kesesuaian jurusan pada pendidikan dan bidang pekerjaannya, sehingga kepada perusahaan tersebut pegawai dapat mengiterprestasikan pemahamannya pada bidang pekerjaan di perusahaan tersebut, dan lebih dapat beradaptasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.. Oleh karena itu penulis tertarik untuk membuat suatu penelitian yang mendalam dengan judul, **“Pengaruh Pendidikan dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penulis dapat mengidentifikasi masalah:

1. Pegawai yang tidak sesuai jurusan pendidikannya dengan bidang pekerjaan yang ditempati.

2. Pegawai yang kurang memahami *job description* atau kurang memahami tugas dan tanggung jawabnya dalam bidang yang didudukinya.
3. Pegawai yang kurang menunjukkan kualitas kerja melalui kinerja dan inovasinya untuk di *exposure* atasan agar memperoleh peluang atau promosi jabatannya.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas yang dimana dengan adanya keterbatasan waktu, biaya, tenaga, referensi, serta pengetahuan peneliti maka peneliti membatasi masalah hanya kepada pendidikan dan kompetensi terhadap pengembangan karir di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat menjadi sebuah rumusan masalah yaitu:

1. Apakah pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap pengembangan karir di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara?
2. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap pengembangan karir di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara?
3. Apakah pendidikan dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap pengembangan karir di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara?

E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap pengembangan karir di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karir di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan kompetensi terhadap pengembangan karir di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi perusahaan, untuk melakukan agenda rapat/seminar sebagai bentuk dukungan dalam evaluasi untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai dalam pengembangan karirnya.
- b. Bagi peneliti, untuk menambah pengetahuan kepada peneliti dan menambah wawasan dalam bidang sumber daya manusia. Berkaitan dengan pendidikan dan kompetensi terhadap pengembangan karir pegawai.
- c. Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian berikutnya sehingga dapat

dikembangkan sesuai dengan apa yang dibutuhkan penelitian berikutnya, dalam bidang sumber daya manusia berkaitan dengan pendidikan dan kompetensi terhadap pengembangan karir pegawai.

d. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Perengki Susanto dan Rina Devita Sari (2013) yang berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara.

Terdapat perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya terletak pada :

1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu terdapat dua (2) variabel independen yaitu pendidikan (X_1), prestasi kerja (X_2), serta satu (1) variabel dependen yaitu pengembangan karir karyawan (Y). Sedangkan penelitian saat ini menggunakan dua (2) variabel independen yaitu pendidikan (X_1), kompetensi (X_2), serta satu (1) variabel dependen yaitu pengembangan karir (Y).

2. Jumlah Data

Penelitian terdahulu menggunakan sampel dengan jumlah 56

responden, sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan sampel 52 responden.

3. Waktu Penelitian

Penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2013, sedangkan penelitian saat ini dilakukan pada tahun 2021.

4. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian sebelumnya dilakukan di PT, Semen Padang, sedangkan penelitian saat ini dilakukan di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengembangan Karier

a. Pengertian Pengembangan Karier

Menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2012: 77), pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi.

Menurut Veithzal Rivai (2011: 316), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Menurut Handi Handoko dalam Suyonto (2012: 165), pengembangan karir adalah suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau lokasi-lokasi yang lebih baik dalam atau menyilang hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang.

Pengembangan karir menurut T. Hani Handoko (2010: 121), mengatakan pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Pengembangan karier juga mengandung pengertian sebagai berikut :

1. Pengembangan karier adalah suatu rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.

2. Pengembangan karier adalah perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan usia akan menjadi semakin matang.
3. Pengembangan karier adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan kemampuan seseorang.

Dari pengertian perkembangan karier di atas, pekerja atau organisasi perusahaan mempunyai peran masing-masing dalam usaha pengembangan karier. Pekerja mempunyai tugas perencanaan karier dan perusahaan mempunyai tugas melakukan pelatihan-pelatihan untuk melakukan perkembangan karier pekerja.

b. Tujuan Pengembangan Karier

Tujuan pengembangan karier atau pengembangan sumber daya manusia adalah membantu memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang ahli dan berpengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan pengembangan karier untuk mengembangkan kemampuan-kemampuan dari staf yang ada, sehingga prestasi karyawan pada jabatan sekarang ditingkatkan dan karyawan dipersiapkan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar di masa yang akan datang.

Menurut Faustino Cardoso Gomes (2013: 215), tujuan pengembangan karir adalah :

1. Membantu memecahkan persoalan operasional.
2. Mempersiapkan pegawai untuk promosi.

3. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara optima.
4. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

c. Tahap - Tahap Pengembangan Karier

Dessler (2007:192), mengemukakan adanya tahap-tahap utama dari siklus karier, yaitu :

1. Tahap pertumbuhan

Tahap ini berlangsung kira-kira sejak lahir sampai usia 14 tahun. Dalam periode ini orang mengembangkan pemahaman mandiri melalui identifikasi dengan dan interaksi dengan orang lain seperti keluarga, teman, dan guru.

2. Tahap penjelajahan

Tahap ini terjadi pada periode usia 15-24 tahun. Individu secara serius menjelajahi berbagai alternatif kedudukan, berusaha untuk mencocokkan alternatif-alteratif ini dengan minat dan kemampuannya, serta mencoba memulai suatu pekerjaan.

3. Tahap penetapan

Tahap ini berlangsung kira-kira dari usia 24 sampai 30 tahun, yang merupakan jantung dari kehidupan kerja kebanyakan orang.

a. Subtahap percobaan

Tahap ini berlangsung pada usia 25-30 tahun. Individu menetapkan bidang pilihan yang cocok, dan jika tidak berusaha mengubahnya.

b. Subtahap pemantapan

Tahap ini berlangsung pada usia 30-40. Selama periode ini, tujuan kedudukan perusahaan di tetapkan dan perencanaan karier yang lebih

eksklusif dijalankan untuk menetapkan urutan bagi pemenuhan tujuan-tujuan tersebut.

c. Subtahap krisis pertengahan akhir

Tahap ini berlangsung pada usia 40-an. Selama periode ini orang sering membuat penilaian baru yang besar atas kemajuan mereka sehubungan dengan ambisi dan tujuan awal karir mereka.

4. Tahap pemeliharaan

Tahap ini berlangsung pada usia sekitar 45-65 tahun. Selama periode ini orang mengamankan tempatnya dalam dunia kerja.

5. Tahap kemerosotan

Tahap ini disebut juga usia pensiun, di mana individu menghadapi prospek harus menerima berkurangnya level kekuasaan dan tanggung jawab.

d. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karier

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2013: 291-293), mengemukakan ada lima faktor yang mempengaruhi seorang karyawan diantaranya adalah :

1. Sikap Hubungan Kerja

Orang yang berprestasi dalam bekerja namun tidak disukai oleh orang di sekelilingnya tempat ia bekerja, maka orang yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karir yang lebih baik. Untuk itu, bila ingin karir berjalan dengan mulus, seseorang harus menjaga diri, menjaga hubungan baik kepada semua orang yang ada dalam organisasi tersebut. baik hubungan dengan atasan, bawahan, dan rekan-rekan sekerja.

2. Pengalaman

Pengalaman dalam konteks ini dapat berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seorang karyawan, walaupun hal ini masih diperdebatkan. Namun beberapa pengamat menilai bahwa dalam mempromosikan beberapa senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi ada semacam pemberian penghargaan terhadap pengabdian kepada perusahaan.

3. Pendidikan

Faktor pendidikan biasanya menjadi syarat untuk duduk di sebuah jabatan, maka dapat dikatakan bahwa pendidikan mempengaruhi kemulusan karir seseorang. Dengan melihat seseorang lebih objektif, bahwa semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang yang berpendidikan tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula, walaupun dalam kenyataan tidak selalu benar.

4. Prestasi

Prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi dari pengalaman, pendidikan, dan lingkungan kerja yang baik. Pengaruh prestasi dalam menentukan jejang karier akan sangat jelas terlihat standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi.

5. Faktor Nasib

Faktor nasib juga turut menentukan walaupun diyakini porsinya sangat kecil, bahkan para ahli mengatakan faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilannya 10% saja. Upaya untuk meraih karier yang lebih baik adalah dengan bekerja keras dan berdoa.

e. Indikator Pengembangan Karier

Indikator pengembangan karier seorang karyawan menurut T. Hani Handoko (2010: 131) adalah :

1. Prestasi Kerja

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

2. Exposure (pengenalan oleh pihak lain)

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

3. Kesetiaan Pada Organisasi

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

4. Kesempatan Untuk Bertumbuh

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

5. Dukungan Manajemen

Untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari pada manajer.

2. Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Menurut Lestari dalam Edy Wirawan (2016: 3), adalah merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi ataupun tidak terorganisasi.

Hariandja dalam Nuruni (2014: 14), menambahkan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Selanjutnya menurut Fredik Abla Kande (2009: 35), semakin tinggi kualifikasi pendidikan seseorang, maka semakin tinggi pula jenjang ketengakerjaannya. Sebaliknya semakin rendah kualifikasi pendidikan seseorang, maka semakin rendah pula jenjang ketanagakerjaannya.

Pengertian pendidikan menurut UU No.12 Tahun 2012 tentang pendidikan tinggi, adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia,

serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan sangat diperlukan seorang pegawai, karena akan dapat mempengaruhi hal baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja. Tingkat pendidikan juga akan berpengaruh kuat terhadap kinerja seseorang dan berpengaruh terhadap perkembangan karir seseorang kedepannya.

b. Fungsi Pendidikan.

Komaruddin dalam Widiensyah (2017: 209), berpendapat bahwa pendidikan memberikan sumbangan yang berarti dalam kenaikan tingkat kehidupan, kualitas manusia dan pendapatan nasional, terutama dalam hal-hal berikut :

1. Proses belajar mengajar menjamin masyarakat yang terbuka (yaitu masyarakat yang senantiasa bersedia untuk mempertimbangkan gagasan-gagasan dan harapan-harapan baru serta menerima sikap dan proses baru tanpa harus mengorbankan dirinya) .
2. Sistem pendidikan menyiapkan landasan yang tepat bagi pembangunan dan hasil-hasil rises (jaminan melekat untuk pertumbuhan masyarakat modern yang berkesinambungan).
Investasi pendidikan dapat mempertahankan keutuhan dan secara konstan menambah persediaan pengetahuan dan penemuan metode serta teknik baru yang berkelanjutan.

3. Apabila dalam setiap sektor ekonomi kita dapatkan segala faktor yang dibutuhkan masyarakat kecuali tenaga kerja yang terampil. Maka investasi dalam sektor pendidikan akan menaikkan pendapatan per kapita dalam sektor tersebut, kecuali bila struktur sosial yang hidup dalam masyarakat tersebut tidak menguntungkan.
4. Sistem pendidikan menciptakan dan mempertahankan penawaran keterampilan manusia di pasar tenaga kerja yang luwes. Selain itu juga mampu mengakomodasi dan beradaptasi dalam hubungannya dengan perubahan kebutuhan akan tenaga kerja dan masyarakat teknologi modern yang sedang berubah.

c. Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan menurut Notoatmodjo (2003: 16), yaitu :

1. Menanamkan pengetahuan atau pengertian, pendapat, dan konsep-konsep.
2. Mengubah sikap dan persepsi.
3. Menanamkan tingkah laku atau kebiasaan yang baru.

d. Tingkatan Pendidikan

Menurut Ihsan (2010: 143), bahwa tingkat pendidikan sekolah terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

1. Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar adalah pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan, menumbuhkan sikap dasar yang

diperlukan dalam masyarakat dan mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan menengah. Pendidikan dasar dapat berupa Sekolah Dasar (SD), sederajat dengan Madrasah Ibtidaiyah (MI), luar sekolah (sekolah luar biasa).

2. Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah merupakan pendidikan yang mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial budaya, alam sekitar serta dapat mengembangkan kemampuan lebih lanjut dalam dunia kerja atau pendidikan tinggi. Pendidikan menengah umum diselenggarakan untuk mempersiapkan peserta didik mengikuti pendidikan tinggi atau mengikuti pendidikan keprofesian pada tingkat yang lebih tinggi.

3. Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi bertujuan untuk mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan tinggi yang bersifat akademik atau profesional sehingga dapat menerapkan mengembangkan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dalam rangka pembangunan Nasional dan meningkatkan kesejahteraan manusia.

e. Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan

Menurut Hasbullah (2001: 63) faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan adalah :

1. Ideologi

Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama, khususnya hak mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan.

2. Sosial ekonomi

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

3. Sosial budaya

Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.

4. Perkembangan IPTEK

Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.

5. Psikologi

Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

f. Indikator Pendidikan

Menurut Lestari dalam Edy Wirawan (2016: 3), indikator tingkat pendidikan terdiri dari :

1. Pendidikan Formal

Indikatornya berupa pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, dan perguruan tinggi.

2. Pendidikan Informal.

Indikatornya berupa sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.

3. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2016: 271) kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Emron, Yohny, Imas, (2017: 140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Menurut Boulter, Dalziel, dan Hill dalam Sutrisno (2009: 23) kompetensi adalah suatu karakteristik dasar seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, dan situasi tertentu.

Sedangkan menurut Spencer dalam Moeheriono (2012: 5) kompetensi adalah karakteristik yang mendasar seseorang berkaitan

dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima superior di tempat kerja pada situasi tertentu.

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah segala hal pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan karakteristik lain yang menyebabkan seseorang atau pemegang suatu jabatan mampu melaksanakan peran dan tanggung jawabnya dalam mencapai keberhasilan pekerjaannya.

b. Jenis-jenis kompetensi

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

1. Kompetensi Individu

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

2. Kompetensi Jabatan

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

3. Kompetensi Organisasi

Kompetensi organisasi merupakan area karakter keahlian organisasi dan merupakan sinergi dari seluruh sumber daya seperti motivasi, usaha-usaha karyawan, teknologi dan keahlian profesional, serta ide-ide tentang kolaborasi dari manajemen. Kemudian kompetensi organisasi tersebut dapat bekerja secara sistematis dan terstruktur serta memberikan organisasi sebagai kekuatan strategis. Kemudian kompetensi mempunyai kelebihan sulit ditiru pesaing lain, sebab bersifat *distinctive and spesific* untuk setiap individu organisasi. Salah satu pembentuk kompetensi organisasi yang baik adalah dari kompetensi individu karyawannya itu sendiri. Apabila kompetensi individu sudah sesuai dan selaras dengan

kompetensi organisasi, maka akan tercipta *competence based organization* atau organisasi yang berbasis kompetensi.

c. Tujuan Kompetensi

Terdapat beberapa pendapat dari para ahli yang mengemukakan tujuan dari kompetensi agar suatu organisasi berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Hutapea dan Nuriana (2011: 16-19) berpendapat kompetensi dalam organisasi pada umumnya bertujuan untuk :

1. Pembentukan Pekerjaan

Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan disuatu organisasi, hal-hal tersebut dipengaruhi oleh tujuan instansi. Sedangkan kompetensi perilaku digunakan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan atas perilaku pemangku jabatan agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan prestasi luar biasa.

2. Evaluasi Pekerjaan

Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot dalam pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan tersebut adalah komponen dasar pembentukan kompetensi.

3. Rekrutmen dan Seleksi

Kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen dalam persyaratan jabatan, yang kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon pegawai yang akan menduduki jabatan atau melaksanakan pekerjaan tersebut.

4. Pembentukan dan Pengembangan Organisasi

Kompetensi dapat menjadi pondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi kearah organisasi yang produktif.

5. Membentuk dan Memperkuat Nilai dan Budaya Organisasi.

Peran kompetensi sangat diperlukan untuk membentuk dan mengembangkan nilai budaya organisasi, hal ini dapat terjadi apabila nilai budaya organisasi sesuai dengan kompetensi inti perusahaan.

6. Pembelajaran Organisasi

Peran kompetensi bukan hanya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan, melainkan juga untuk membentuk karakter pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

7. Manajemen Karir dan Penilaian Potensi Pegawai

Kompetensi dapat digunakan untuk membantu organisasi atau instansi menciptakan pengembangan karir bagi pegawai untuk mencapai jenjang karir yang sesuai dengan potensi yang dimiliki.

8. Sistem Imbal Jasa

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

d. Manfaat Kompetensi

Manfaat dari penggunaan kompetensi menurut Ruky dalam Edy Sutrisno (2016: 208), mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan yaitu :

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar : keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.
2. Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.

3. Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.
4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah ini.
6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, menurut Michael Zwell dalam Wibobo (2010:

102) mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompeten yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan seseorang terhadap dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilakunya sehari-hari. Apabila orang tersebut memiliki pikiran positif tentang dirinya maupun orang lain maka akan menjadi seseorang yang memiliki ciri orang yang berfikir kedepan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman

Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang diperlukan dalam dunia kerja, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup hanya pengalaman.

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kejadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah kapan saja apabila ia berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif dari seorang pegawai.

6. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

f. Indikator Kompetensi

Menurut Spencer dalam Moehariono (2014: 5), indikator kompetensi meliputi :

1. Watak

Indikatornya seperti memberikan dorongan untuk lebih melatih karakteristik mental pegawai, agar dapat lebih memenuhi peraturan yang ada di dalam organisasi atau instansi.

2. Motif

Indikatornya seperti memberi dorongan dalam bekerja agar dapat lebih giat lagi dalam bekerja, guna memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai.

3. Konsep Diri

Indikatornya seperti dorongan untuk berpenampilan, tutur bahasa dan perilaku yang baik didalam instansi.

4. Pengetahuan

Indikatornya seperti dorongan untuk para pegawai agar dapat memperluas pengetahuan tentang tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh instansi.

5. Keterampilan

Indikatornya seperti dorongan untuk setiap pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja agar mendapatkan hasil kerja yang baik.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Nita Ayu Irmayani (2018)	Pengaruh pendidikan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat	Pendidikan dan pengembangan karir	Kinerja pegawai	Analisis Linear Berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa pendidikan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat
2	Dono Wirotomo, Popy Novita Pasaribu (2015)	Pengaruh kompetensi, pengembangan karir, pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan	Kompetensi, pengembangan karir, pendidikan dan pelatihan (Diklat)	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian mengatakan bahwa kompetensi, pengembangan karir, pendidikan dan pelatihan (Diklat) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan

3	Perengki Susanto dan Rina Devita Sari (2013)	Pengaruh pendidikan dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan koperasi keluarga besar PT. Semen Padang	Pendidikan dan prestasi kerja	Pengembangan karir	Regresi Berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa pendidikan dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada koperasi keluarga besar PT. Semen Padang
4	Siti Khazaimah (2017)	Pengaruh pengembangan karir, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Riau KEPRI Kantor Pusat Pekanbaru	Pengembangan karir, kompetensi, dan lingkungan kerja	Kepuasan kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian mengatakan bahwa pengembangan karir, kompetensi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Riau KEPRI Kantor Pusat Pekanbaru
5	Dewi Cahyani Pangestuti (2019)	Analisis pengalaman kerja, kompetensi, pendidikan dan pelatihan terhadap perkembangan karir dengan intervening prestasi kerja	Pengalaman kerja, kompetensi, pendidikan dan pelatihan	Perkembangan karir dengan intervening prestasi kerja	Analisis jalur (Path Analysis)	Penelitian ini berhasil membuktikan persamaan struktural yang menempatkan pengalaman kerja, kompetensi, pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap perkembangan karir dengan intervening prestasi kerja

6	Dhiqo Garinda (2017)	Pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur	Pendidikan, pengalaman kerja, dan prestasi kerja	Pengembangan karir pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian mengatakan bahwa pendidikan terdapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap pengembangan karir, pengalaman kerja terdapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap pengembangan karir, prestasi kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai
7	Roro Adityan dan Novi Wardhani (2020)	Pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karir dan kinerja guru di kota jember	kompetensi	Pengembangan karir, dan kinerja guru	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian kompetensi memiliki pengaruh pada pengembangan karir, kompetensi memiliki pengaruh pada kinerja guru, pengembangan karir memiliki pengaruh pada kinerja guru
8	Ni putu Dianita Andriyani dan Wayan Mudiartaha Utama (2017)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai pada PDAM TIRTA MANGUTA MA	Pendidikan dan pelatihan, dan pengalaman kerja	Pengembangan karir pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap pengembangan karir, pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan

		KABUPATE N BADUNG				karir, semakin tinggi pendidikan dan sering pelatihan dan semakin banyak pengalaman kerja maka pengembangan karir akan meningkat
9	Suci Safitriani (2020)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) serta prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai	Pendidikan dan pelatihan, dan prestasi kerja	Pengembangan karir pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir, pengaruh signifikan antara prestasi kerja terhadap pengembangan karir, pendidikan dan pelatihan serta prestasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai
10	Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani (2015)	Pengaruh kompetensi, komitmen dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) kantor wilayah Pekan Baru	Kompetensi, komitmen, dan pengembangan karir	Kinerja karyawan	Analisis Regresi Berganda	Pengaruh variabel kompetensi, komitmen dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dimana secara parsial faktor pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, akan tetapi secara bersama-sama variabel

						kompetensi, komitmen dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan
--	--	--	--	--	--	---

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2021)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual, variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Hubungan Pendidikan (X_1), dan Kompetensi (X_2) terhadap Pengembangan Karir Pegawai (Y)

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum, menurut T. Hani Handoko (2010: 121). . Perkembangan karir bisa di dapatkan melalui tingkat pendidikan dan kompetensi atau keampuan pegawai, yang mana dari pendidikan yang memadai serta kemampuan dan pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaan tersebut dapat tercapai karir yang diinginkan. Perusahaan pun harus memfasilitasinya para pegawainya untuk mencapai karir yang mereka inginkan dengan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan wawasan yang lebih luas lagi, agar para pegawai bisa lebih berinovasi dalam bekerja.

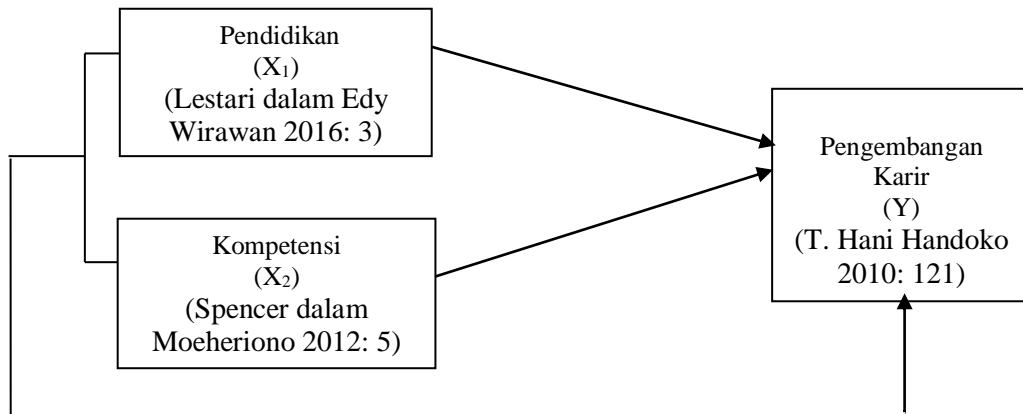
2. Pengaruh Pendidikan (X_1) Terhadap Pengembangan Karir Pegawai (Y)

Menurut Lestari dalam Edy Wirawan (2016: 3), adalah merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa mempunyai jenjang pendidikan yang memadai seseorang dapat lebih berfikir secara kritis dan menerima inovasi yang mempengaruhi kinerjanya untuk dapat mengembangkan karir pegawai tersebut.

3. Pengaruh Kompetensi (X_2) Terhadap Pengembangan Karir Pegawai (Y)

Menurut Spencer dalam Moeheriono (2012: 5), kompetensi adalah karakteristik yang mendasar seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima superior di tempat kerja pada situasi tertentu. Menurut definisi tadi bahwasannya setiap pegawai harus mempunyai kompetensi yang kompeten di bidang pekerjaan yang dinaunginya sesuai dengan keterampilan dan pengetahuannya, agar pegawai cepat memahami pekerjaannya tersebut. Yang mana kompetensi pegawai tadi dapat meningkatkan kinerja untuk berkembangnya karir pegawai.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut ini :



Sumber: Diolah penulis (2021)

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018: 64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti, dimana rumusan masalah peneliti telah dinyatakan dalam bentuk kalimat. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan. Maka penulis membuat hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. Pendidikan dan kompetensi berpengaruh positif secara simultan terhadap pengembangan karir di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara.
2. Pendidikan secara parsial berpengaruh positif terhadap pengembangan karir di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara.
3. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap pengembangan karir di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif bersifat asosiatif (saling berhubungan). Menurut Sugiyono (2018: 35), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini membahas tentang “Pengaruh Pendidikan dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah- 1 Sumatera Utara yang berada di Jalan Sempurna No. 8, Tj. Sari Medan, Kec. Medan Selayang, Kota Medan Sumatera Utara 20132.

2. Waktu Penelitian

Penelitian di mulai dari Januari 2021 sampai dengan selesai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini :

Tabel 3.1
Jadwal Proses Penelitian

No.	Kegiatan	2021																																															
		Jan				Feb				Mar				Apr				Mei				Jun				Jul				Agust				Sept				Okt				Nov				Des			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.	Observasi Awal	■	■																																														
2.	Pengajuan Judul			■	■																																												
3.	Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■																																				
4.	Bimbangan/Perbaikan Proposal													■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																								
5.	Seminar Proposal																																																
6.	Perbaikan Acc Proposal																																																
7.	Pengumpulan Data																																																
8.	Penyusunan Skripsi																																																
9.	Bimbingan Skripsi																																																
10.	Sidang Meja Hijau																																																

Sumber : Di Olah Penulis (2021)

C. Populasi dan Sampel atau Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Arikunto (2017: 173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Objek pada populasi diteliti, hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulan itu berlaku untuk seluruh populasi. Maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumtera Utara yang berjumlah 104 pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel ini bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel artinya mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Arikunto (2017: 174) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi jika subjek besar, dapat diambil 10-15% atau 15-25% atau lebih. Maka dari peneliti mengambil sampelnya sebanyak $104 \times 50\% = 52$ responden.

3. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2016: 160), teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Jadi, sebuah penelitian yang baik haruslah memperhatikan dan menggunakan sebuah teknik dalam menetapkan sampel yang akan di ambil sebagai subjek penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan seluruh bagian dari populasi yang berjumlah 104 responden, akan tetapi untuk yang dijadikan sampel sebanyak 52 responden.

Teknik pengambilan sample pada penelitian ini adalah menggunakan teknik *probability sampling* yang dipakai yaitu *simple random sampling*. *Probability sampling* adalah teknik dimana semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel dari suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2017: 126) *simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi

yang dilakukan secara acak tanpa strata yang ada dalam populasi tersebut. Maka sampel yang digunakan di penelitian disebar secara acak kepada para pegawai yang berada di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara.

4. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti untuk kepentingan penelitiannya melalui hasil jawaban dari pengamatan atau observasi dan kuesioner yang disebar kepada pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada untuk kepentingan penelitiannya. Dalam penelitian ini data yang diperoleh melalui buku-buku teori, karya ilmiah, jurnal serta internet yang berkaitan dengan penelitian ini.

D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas, yaitu : Pendidikan (X_1), Kompetensi (X_2), serta satu variabel terikat yaitu : Pengembangan karir (Y). Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menyebabkan timbulnya variabel-variabel

terikat, sedangkan variabel terikat yaitu variabel yang timbul akibat adanya variabel bebas.

2. Defenisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional dilapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala
Pengembangan Karir (Y)	Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. (T. Hani Handoko 2010: 121).	1. Prestasi kerja. 2. <i>Exposure</i> (pengenalan oleh pihak lain). 3. Kesetian pada organisasi. 4. Kesempatan untuk bertumbuh. 5. Dukungan manajemen. (T. Hani Handoko 2010: 131).	Skala likert
Pendidikan (X ₁)	Pendidikan adalah merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi. (Lestari dalam Edy Wirawan 2016: 3)	1. Pendidikan Formal. 2. Pendidikan Informal. (Lestari dalam Edy Wirawan 2016: 3)	Skala likert
Kompetensi (X ₂)	Kompetensi adalah karakteristik yang mendasar seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu	1. Watak. 2. Motif. 3. Konsep diri. 4. Pengetahuan. 5. Keterampilan.	Skala likert

	<p>dalam pekerjaannya atau karakteristik individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima superior di tempat kerja pada situasi tertentu.</p> <p>(Spencer dalam Moehariono 2012: 5)</p>	<p>(Spencer dalam Moehariono 2014: 5)</p>	
--	---	---	--

Sumber: Diolah Penulis (2021)

Skala likert tersebut digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Lalu indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2017: 198).

Tabel 3.3
Skala Likert

No.	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017)

E. Teknik Pengumpulan Data

Ada beberapa cara teknik pengumpulan data, diantaranya sebagai berikut :

1. Studi Wawancara (*Interview*)

Metode wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan responden.

2. Angket/ (kuesioner)

Metode angket (kuesioner) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan yang diajukan. Yang mana metode ini yang dipakai dalam penelitian saat ini.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data dengan dilakukan pengumpulan dokumen yang ada di perusahaan tentang struktur organisasi dan sejarah singkat.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Data penelitian yang sudah terkumpul akan diuji dengan:

a. Uji Validitas (Keabsahan)

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) adalah uji yang menunjukkan derajat ketepatan-ketepatan data yang sesungguhnya terjadi kepada obyek dengan data yang akan dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita akan mengkoreksi skor item dengan total-total item tersebut. Syarat minimal untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r -kritis = 0,30. Jadi, kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang

dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika r_{xy} lebih besar dari r -tabel maka dinyatakan valid.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Sugiyono (2016:177) Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran yang akan digunakan untuk obyek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode split half item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok genap. Suatu kuesioner dikatakan realibil atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Rusiadi (2014:148), “pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Rusiadi (2014:149), Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

1) Uji Kurva

Menurut Rusiadi (2014:149), “Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis”.

2) Uji PP Plot

Menurut Rusiadi (2014:151), “Normal P-P Plot dari *standartizednresidual cumulative probability*. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal”.

3) Uji Kolmogorov-Sminov

Menurut Rusiadi (2014:152), “Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Rusiadi (2014:154), “Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rusiadi (2014:157), “Heterokedasitas digunakan untuk melihat terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan

ke pangamatan yang lain. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas”.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Sunyoto (2013:47) tujuan dari analisis regresi adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Regresi berganda digunakan untuk menganalisis data yang bersifat multivariate. Analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen yang lebih dari satu. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan karyawan, lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Pengembangan karir (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X₁ = Pendidikan (*Independent Variabel*)

X₂ = Kompetensi (*Independent Variabel*)

Y = Pengembangan karir (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Rusiadi (2014:214), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat”.

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$)

b. Uji Parsial (Uji T)

Menurut Rusiadi (2014:215), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya”. Hipotesisnya adalah:

H_0 : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ taraf signifikansi 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$).

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono (2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi -1 atau = -1, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

Sejarah perkembangan Kopertis dimulai dengan terbitnya Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 1/PK/1968 tanggal 17 Februari 1968 yang berlaku surut mulai tanggal 10 Oktober 1967 berdasarkan keputusan tsb diatas dibentuk Koordinator Perguruan Tinggi (KOPERTI) yang mempunyai fungsi sebagai aparatur konsultatif dengan Kepala Kantor Perwakilan Pendidikan dan Kebudayaan setempat

Pada tahun 1967 dibentuk 7 KOPERTI di seluruh Indonesia terdiri dari:

No.	Kopertis	Wilayah
1.	Koordinator Perguruan Tinggi Wilayah I	Aceh, Sumatra Utara, Sumatra Barat dan Riau.
2.	Koordinator Perguruan Tinggi Wilayah II	Jakarta Raya, Jambi, Sumatra Selatan, Lampung, Bengkulu dan Kalimantan Barat.
3.	Koordinator Perguruan Tinggi Wilayah III	Jawa Barat.
4.	Koordinator Perguruan Tinggi Wilayah IV	Istimewa Yogyakarta, Surakarta dan Kedu.
5.	Koordinator Perguruan Tinggi Wilayah V	Keresidenan Pati, Semarang, Pekalongan dan Banyumas.
6.	Koordinator Perguruan Tinggi Wilayah VI	Jawa Timur, Bali, Kalimantan Tengah, Kalimantan Timur, Kalimantan Selatan, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur.
7.	Koordinator Perguruan Tinggi Wilayah VII	Propinsi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Tengah, Sulawesi Utara, Maluku dan Irian Jaya.

Tabel 4.1. Tahun 1967 dibentuk 7 KOPERTI di seluruh Indonesia

Sehubungan dengan makin bertambahnya pendirian perguruan tinggi terutama Perguruan Tinggi Swasta di Wilayah, maka Menteri Pendidikan dan Kebudayaan mengeluarkan Surat Keputusan Nomor 079/O/1975 tanggal 17 April 1975 yang intinya membatasi ruang lingkup kerja Koordinator Perguruan Tinggi, khususnya untuk memberikan pelayanan kepada Perguruan Tinggi Swasta maka Koordinator Perguruan Tinggi (KOPERTI) di rubah menjadi Koordinator Perguruan Tinggi Swasta (KOPERTIS). Namun demikian, walaupun pengelolaan yang dilakukan oleh Kopertis khususnya untuk Perguruan Tinggi Swasta, dalam pelaksanaannya tidak terlepas dari hubungan kerja dengan Perguruan Tinggi Negeri (PTN) karena dalam beberapa hal terdapat kerjasama yang sangat penting, misalnya dalam pembentukan Panitia Ujian Negara bagi mahasiswa Perguruan Tinggi Swasta.

Dalam rangka penyesuaian dengan perkembangan di bidang pengelolaan Perguruan Tinggi Swasta , Menteri Pendidikan dan Kebudayaan menerbitkan surat keputusan Nomor : 062/O/1982 dan Nomor 0135/O/1990 tanggal 15 Maret 1990, tentang Organisasi dan Tata Kerja Koordinator Perguruan Tinggi Swasta yang didalamnya selain mengatur susunan organisasi dan tata kerja Kopertis juga merubah Wilayah kerja dari 7 Wilayah menjadi 12 Wilayah terdiri dari :

No.	Kopertis	Wilayah
1.	Koordinator Perguruan Tinggi Wilayah I di Medan	Sumatra Utara dan daerah Istimewa Aceh.
2.	Koordinator Perguruan Tinggi Swasta Wilayah II di Palembang	Sumatra Selatan, Lampung dan Bengkulu.
3.	Koordinator Perguruan Tinggi Swasta Wilayah III di Jakarta	Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta.
4.	Koordinator Perguruan Tinggi Swasta Wilayah IV di Bandung	Jawa Barat dan Banten.

5.	Koordinator Perguruan Tinggi Swasta Wilayah V di Yogyakarta	Daerah Istimewa Yogyakarta.
6.	Koordinator Perguruan Tinggi Swasta Wilayah VI di Semarang	Jawa Tengah.
7.	Koordinator Perguruan Tinggi Swasta Wilayah VII di Surabaya	Jawa Timur
8.	Koordinator Perguruan Tinggi Swasta Wilayah VIII Denpasar	Bali, Nusatenggara Timur.
9.	Koordinator Perguruan Tinggi Swasta Wilayah IX di Ujung Pandang	Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Tengah, Sulawesi Utara.
10.	Koordinator Perguruan Tinggi Swasta Wilayah X di Padang	Sumatra Barat, Riau dan Jambi.
11.	Koordinator Perguruan Tinggi Swasta Wilayah XI di Banjarmasin	Kalimantan Selatan, Kalimantan Barat, Kalimantan Timur dan Kalimantan Tengah.
12.	Koordinator Perguruan Tinggi Swasta Wilayah XII di Ambon	Maluku dan Irian Jaya

Tabel 4.2. Organisasi dan Tata Kerja Koordinator Perguruan Tinggi Swasta

Perkembangan Pendidikan Tinggi menuntut adanya otonomi yang lebih luas sehingga proses pendidikan dapat dilaksanakan lebih efektif dan efisien dan pengelolaan perguruan tinggi dituntut memenuhi akuntabilitas baik kepada masyarakat maupun kepada pemerintah. Maka pada tahun 2001 keluar Surat Keputusan Mendiknas nomor 184/U/2001 tentang Pedoman Pengawasan-Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi, dimana dengan berlakunya keputusan ini, keputusan dan segala ketentuan yang bertentangan dengan keputusan ini dinyatakan tidak berlaku:

- 1) Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 020/U/1986 tentang Ujian Negara Bagi mahasiswa Perguruan Tinggi Swasta.
- 2) Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 0198/U/1987 tentang Penyelenggaraan Ujian Sendiri Bagi Perguruan Tinggi Swasta Berstatus Disamakan.
- 3) Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 023/U/1993 tentang Pembinaan Fakultas Kedokteran di Perguruan Tinggi Yang Diselenggarakan Masyarakat.
- 4) Diktum Pertama angka 5, 6, dan 7, Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 324/U/1997 tentang Pemberian Wewenang Kepada Pejabat Tertentu di Lingkungan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Untuk Mengesahkan Salinan Atau Fotocopy Ijazah/Surat tanda Tamat Belajar dan Surat Keterangan Pengganti Atau Dokumen Lainnya yang Berpenghargaan Sama Dengan Ijazah/Surat Tanda Tamat Belajar
- 5) Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 295/U/1998 tentang Tidak Berlakunya Beberapa Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Bagi Perguruan Tinggi Yang Telah Diakreditasi.
- 6) Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor 19/DIKTI/Kep/1986; tentang Pedoman Pelaksanaan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 020/U/1986 tentang Ujian Negara bagi Mahasiswa Perguruan Tinggi Swasta
- 7) Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor 357/D/0/1989 tentang Memberlakukan Ijazah Bagi Lulusan Perguruan Tinggi Swasta Terdaftar, Diakul, Disamakan.

- 8) Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor 75/DIKTI/Kep/1993, tentang Ujian Negara bagi mahasiswa Fakultas Kedokteran di Lingkungan Perguruan Tinggi Swasta.
- 9) Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor 421/DIKTI/Kep/1996; tentang Persyaratan dan Tata cara Ujian Negara bagi Mahasiswa Program Sarjana dan Diploma Perguruan Tinggi Swasta.
- 10) Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor 304/DIKTI/Kep/1998; tentang Tindak Lanjut Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 188/U/1998 tentang Akreditasi Program Studi pada Perguruan Tinggi untuk Program Sarjana.
- 11) Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor 314/DIKTI/Kep/1998; tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan dan Pengawasan terhadap program studi yang tidak Terakreditasi untuk program Sarjana di Perguruan Tinggi.
- 12) Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor 347/DIKTI/Kep/1998; tentang Persyaratan dan Tata cara Ujian Pengawasan Mutu bagi Mahasiswa Program Pasca Sarjana Program Magister Perguruan Tinggi Swasta.
- 13) Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor 374/DIKTI/Kep/1998; tentang Petunjuk Pelaksanaan dan Pengawasan Program Studi yang Terakreditasi untuk Program Sarjana di Perguruan Tinggi.

Sebagai pelaksanaan dari pasal 5 Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 184/U/2001 dan dengan keluarnya SK Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor 08/DIKTI/Kep/2002 tanggal 6 Februari 2002 tentang Petunjuk Teknis serta perubahan dan peraturan tambahan pada SK Nomor 34 /DIKTI/Kep/2002 tanggal 3 Juli 2002, maka setiap perguruan tinggi wajib melaporkan proses belajar mengajar setiap program studinya selambat lambatnya 1 (satu) bulan terhitung sejak akhir semester kepada Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi dan bagi Perguruan Tinggi Swasta melalui Kopertis sesuai dengan Pedoman Evaluasi Kelayakan Penyelenggaraan Program Studi Atas Dasar Evaluasi Diri sebagaimana dalam lampiran Keputusan ini dengan menggunakan perangkat media data penyimpanan elektronik tanpa lampiran.

Kopertis wajib mengolah data elektronik perguruan tinggi swasta dan menyampaikan rekapitulasi hasil pengolahan tersebut kepada Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan terhitung sejak akhir semester. Berdasarkan hasil pengolahan data Perguruan Tinggi Swasta selama 4 (empat) semester, Kopertis merekomendasikan kepada Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi untuk mengambil tindakan dalam rangka Pengawasan-Pengendalian dan Pembinaan sebagaimana diatur dalam pasal 30 Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor : 234/U/2000 dengan sanksi administratif terberat berupa penutupan Program Studi dan/atau Perguruan Tinggi.

2. Visi dan Misi Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah 1 Sumatera Utara

Adapun Visi dan Misi LLDIKTI Wilayah I Sumatera Utara, yaitu:

a. Visi

Menjadi lembaga layanan peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi secara efektif, efisien, bersih dan bertanggungjawab.

b. Misi

- a) Melaksanakan pemetaan mutu penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan tinggi.
- b) Menyelenggarakan pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan PT.
- c) Melakukan kerjasama pengembangan mutu PT.
- d) Melaksanakan evaluasi penyelenggaraan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

3. Fungsi LLDIKTI Wilayah 1 Sumatera Utara

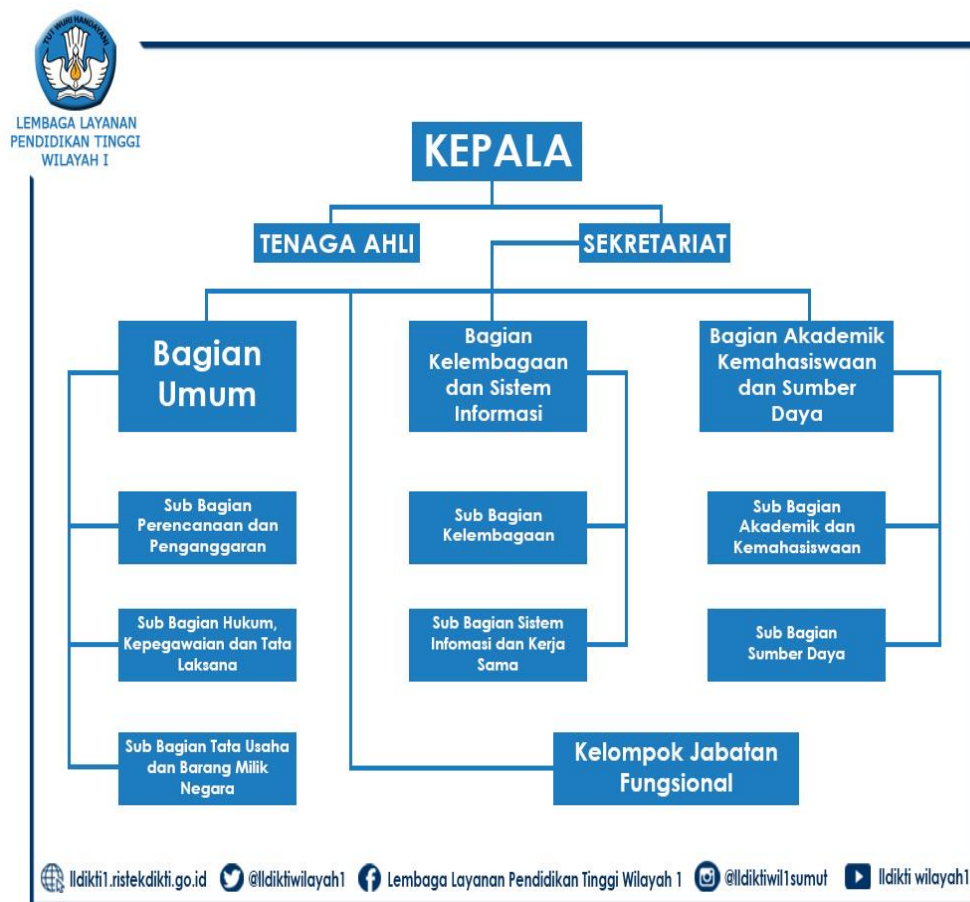
- a. Melaksanakan bimbingan penyelenggaraan Program Tri Dharma Perguruan Tinggi pada Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di wilayah kerjanya.
- b. Memberikan dorongan dan saran-saran dalam rangka pengembangan Perguruan Tinggi Swasta Sesuai dengan kebijakan yang ditentukan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
- c. Memberikan bantuan sarana dan tenaga kepada PerguruanTinggi Swasta dalam rangka peningkatan kemampuan PTS untuk mandiri.
- d. Melaksanakan tugas-tugas lain atas petunjuk Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.

- e. Melaksanakan Pengendalian teknis dan Pengayoman kepada PTS di wilayah kerjanya.

4. Struktur Organisasi LLDIKTI Wilayah 1 Sumatra Utara

Struktur organisasi adalah bagan yang menggambarkan sistematis mengenai penetapan tugas-tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab masing-masing dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Struktur organisasi dibuat untuk menjalankan perusahaan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing jabatan dan secara jelas memisahkan tanggung jawab dan wewenang anggota.

LLDIKTI Wilayah I Sumatera Utara memiliki struktur organisasi seperti gambar dibawah ini:



Gambar 4.1. LLDIKTI Wilayah 1 Sumatera Utara

a. Deskripsi Jabatan

LLDIKTI Wilayah I Sumatera Utara, merupakan lembaga pendidikan tinggi Perguruan Tinggi Swasta (PTS) . LLDIKTI Wilayah I Sumatera Utara dikepalai oleh seorang Kepala yang mempunyai tugas memimpin pelaksanaan fasilitas peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi, serta tugas tambahan yang diduki dosen senior yang berstatus pegawai negeri sipil .

Adapun deksripsi jabatan di LLDIKTI Wilayah I Sumatera Utara yaitu:

1. Kepala

Kepala LLDIKTI menyelenggarakan fungsi Pasal 6:

- a. Kepala sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 huruf a mempunyai tugas memimpin pelaksanaan fasilitas peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi di wilayah kerjanya.
- b. Jabatan kepala merupakan tugas tambahan yang diduduki dosen senior yang berstatus pegawai negeri sipil dari salah satu perguruan tinggi yang mempunyai kualifikasi tertentu.
- c. Dosen senior dan kualifikasi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi.

2. Sekretariat

Sekretariat sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 mempunyai tugas melaksanakan pemberian layanan teknis dan administratif di bidang peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi di wilayah kerjanya.

Sekretaris menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan rencana, program, kegiatan, dan anggaran LLDIKTI di wilayah kerjanya.

- b. Pengelolaan data dan informasi di bidang kelembagaan, akademik, kemahasiswaan, sumber daya, dan sistem informasi perguruan tinggi di wilayah kerjanya.
- c. Penyiapan fasilitas dan bimbingan teknis peningkatan mutu kelembagaan, akademik, kemahasiswaan, sumber daya, dan sistem informasi perguruan tinggi di wilayah kerjanya.
- d. Koordinasi dan pelaksanaan kerja sama LLDIKTI di wilayah kerjanya.
- e. Pengelolaan keuangan, kepegawaian, dan barang milik negara LLDIKTI di wilayah kerjanya.
- f. Pelaksanaan urusan hukum, organisasi, ketatalaksanaan, ketatausahaan, kerumahtanggaan, dan hubungan masyarakat di lingkungan LLDIKTI di wilayah kerjanya, dan.
- g. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan serta penyusunan laporan LLDIKTI di wilayah kerjanya.

3. Bagian Umum

Bagian umum sebagaimana dimaksud mempunyai tugas melaksanakan penyusunan bahan rencana, program, dan anggaran, pengelolaan keuangan, kepegawaian, dan barang milik negara, seta urusan hukum, organisai, ketatalaksanaan, ketatausahaan, kerumahtanggaan, dan hubungan masyarakat di lingkungan LLDIKTI. Bagian umum menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan bahan rencana, program, dan anggaran LLDIKTI.
- b. Pengelolaan keuangan.
- c. Pengelolaan kepegawaian.

- d. Pengelolaan barang milik negara.
- e. Pelaksanaan urusan hukum.
- f. Pelaksanaan urusan organisasi dan ketatalaksanaan.
- g. Pelaksanaan urusan ketatausahaan, dan kerumahtangaan.
- h. Pelaksanaan urusan hubungan masyarakat, dan.
- i. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan serta penyusunan laporan LLDIKTI.

Bagian Umum terdiri atas:

1. SubBagian Perencanaan dan Penganggaran
2. SubBagian Hukum, Kepegawaian, dan Tata Laksana, dan
3. SubBagian Tata Usaha dan Barang Milik Negara.

- a. SubBagian Perencanaan dan Penganggaran.

Sub bagian perencanaan dan penganggaran mempunyai tugas melakukan penyusunan bahan rencana, program, dan anggaran, pengelolaan keuangan, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan program, kegiatan, dan anggaran serta penyusunan laporan LLDIKTI.

- b. SubBagian Hukum, Kepegawaian, dan Tata Laksana.

SubBagian Hukum, Kepegawaian, dan Tata Laksana mempunyai tugas melakukan urusan hukum, kepegawaian, organisasi, dan ketatalaksanaan.

- c. SubBagian bagian Tata Usaha dan Barang Milik Negara.

SubBagian tata usaha dan barang milik negara mempunyai tugas melakukan urusan persuratan, kearsipan, kerumahtangaan, hubungan masyarakat, dan pengelolaa barang milik negara.

4. Bagian Kelembagaan dan Sistem Informasi.

Bagian kelembagaan dan sistem informasi mempunyai tugas melaksanakan penyusunan bahan fasilitas dan pemberian layanan mutu kelembagaan, kerja sama, dan pengelolaan sistem informasi. Bagian kelembagaan dan sistem informasi menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan pengumpulan dan pengolahan data mutu kelembagaan dan kerja sama perguruan tinggi.
- b. Pelaksanaan penyusunan bahan penilaian usul pendirian, perubahan, dan penutupan perguruan tinggi.
- c. Pelaksanaan penyusunan bahan penilaian usul pembukuan dan penutupan program studi.
- d. Pelaksanaan penyusunan bahan fasilitas penguatan tata kelola perguruan tinggi.
- e. Pelaksanaan penyusunan bahan fasilitas pengembangan kerja sama perguruan tinggi.
- f. Pengelolaan pangkalan data pendidikan tinggi.
- g. Pelaksanaan penyusunan bahan pemantauan dan evaluasi kelembagaan perguruan tinggi, dan.
- h. Pelaksanaan penyusunan bahan penilaian kinerja perguruan tinggi.

Bagian Kelembagaan dan Sistem Informasi terdiri dari:

1. SubBagian Kelembagaan, dan
 - a. SubBagian Sistem Informasi dan Kerja Sama. SubBagian Kelembagaan

SubBagian kelembagaan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pengumpulan dan pengelolaan data mutu kelembagaan perguruan tinggi, penilaian usul pendirian, perubahan, dan penutupan perguruan tinggi dan program studi, fasilitas penguatan tata kelola perguruan tinggi, pemantauan, evaluasi kelembagaan, dan penilaian kinerja perguruan tinggi.

b. SubBagian Sistem Informasi dan Kerja Sama

SubBagian sistem informasi dan kerja sama mempunyai tugas melakukan pengumpulan dan pengolahan data kerja sama, pengelolaan pangkalan data pendidikan tinggi, dan fasilitas pengembangan kerja sama perguruan tinggi.

5. Bagian Akademik Kemahasiswaan dan Sumber Daya

Bagian akademik kemahasiswaan dan sumber daya mempunyai tugas melaksanakan penyusunan bahan fasilitas dan pemberian layanan di bidang pembelajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, kemahasiswaan dan sumber daya perguruan tinggi. Bagian akademik kemahasiswaan dan sumber daya menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan pengumpulan dan pengolahan data mutu akademik, pendidik, tenaga kependidikan, dan sarana dan prasarana perguruan tinggi.
- b. Pelaksanaan penyusunan bahan fasilitas dan pemberian bimbingan teknis peningkatan mutu pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
- c. Pelaksanaan penyusunan bahan fasilitas penjaminan mutu eksternal perguruan tinggi.

- d. Pelaksanaan penyusunan bahan penilaian usul program penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
- e. Pelaksanaan fasilitas pemerolehan kekayaan intelektual dan publikasi hasil penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
- f. Pelaksanaan urusan pemberian beasiswa, bantuan biaya pendidikan, dan pemberdayaan mahasiswa lainnya.
- g. Pelaksanaan dan penyusunan bahan fasilitas peningkatan minat, bakat, wawasan, dan pembinaan organisasi kemahasiswaan.
- h. Pelaksanaan penyusunan bahan perencanaan pendidikan dan tenaga kependidikan.
- i. Pelaksanaan penilaian angka kredit jabatan fungsional dosen dan tenaga fungsional lainnya di lingkungan LLDIKTI.
- j. Pelaksanaan penyusunan bahan fasilitas dan pemberian bimbingan teknis kompetensi dan kualifikasi serta pengembangan karier dan profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
- k. Pelaksanaan fasilitas pemberian penghargaan bagi pendidik dan tenaga kependidikan.
- l. Pelaksanaan penyusunan bahan fasilitas dan pemberian bimbingan teknis pelaksanaan pengembangan dan pendayagunaan saran dan prasarana.
- m. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pembelajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, kemahasiswaan, dan pendayagunaan sumber daya perguruan tinggi.

Bagian Akademik Kemahasiswaan dan Sumber Daya terdiri dari atas:

1. SubBagian Akademik dan Kemahasiswaan, dan.
2. SubBagian Sumber Daya.

- a. SubBagian Akademik dan Kemahasiswaan

SubBagian akademik dan kemahasiswaan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pengumpulan dan pengolahan data mutu akademik dan kemahasiswaan, fasilitas dan pemberian bimbingan bimbingan teknis peningkatan mutu penyelenggaraan kegiatan pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, penilaian usul program, dan fasilitas pemerolehan kekayaan intelektual dan publikasi hasil penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, peningkatan minat, bakat, wawasan, kemampuan akademik mahasiswa, dan pembinaan organisasi kemahasiswaan, serta urusan pemberian beasiswa, bantuan biaya pendidikan, pemberdayaan mahasiswa lainnya, penjamin mutu eksternal perguruan tinggi serta pemantauan dan evaluasi kegiatan akademik dan kemahasiswaan.

- b. SubBagian Sumber Daya.

SubBagian sumber daya mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pengumpulan dan pengolahan data mutu, perencanaan, penilaian angka kredit jabatan fungsional dosen dan tenaga fungsional lainnya, fasilitas dan pemberian bimbingan teknis, peningkatan kompetensi, dan kualifikasi, pengembangan karier dan profesi, dan pemberian penghargaan pendidik dan tenaga kependidikan, pengembangan dan

pendayagunaan sarana dan prasana perguruan tinggi serta pemantauan dan evaluasi pendayagunaan sumber daya perguruan tinggi.

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik yang akan diuraikan pada penelitian ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang akan diteliti meliputi jenis kelamin responden, usia responden, pendidikan terakhir responden, jabatan responden dan masa kerja responden.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3
Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	28	53.8	53.8	53.8
Perempuan	24	46.2	46.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa sebagian besar jenis kelamin Pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara yang menjadi responden berjenis kelamin Laki-laki yaitu sebanyak 28 (dua puluh delapan) Pegawai atau sebesar 53.8% dan berjenis kelamin wanita sebanyak 24 (dua puluh empat) Pegawai atau sebesar 46.2% dari total responden.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.4
Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23 thn	1	1.9	1.9	1.9
	24 thn	4	7.7	7.7	9.6
	25 thn	8	15.4	15.4	25.0
	26 thn	1	1.9	1.9	26.9
	27 thn	5	9.6	9.6	36.5
	28 thn	6	11.5	11.5	48.1
	29 thn	2	3.8	3.8	51.9
	30 thn	8	15.4	15.4	67.3
	31 thn	1	1.9	1.9	69.2
	32 thn	3	5.8	5.8	75.0
	33 thn	1	1.9	1.9	76.9
	35 thn	1	1.9	1.9	78.8
	37 thn	1	1.9	1.9	80.8
	38 thn	2	3.8	3.8	84.6
	40 thn	3	5.8	5.8	90.4
	42 thn	2	3.8	3.8	94.2
	44 thn	1	1.9	1.9	96.2
	45 thn	1	1.9	1.9	98.1
	50 thn	1	1.9	1.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa sebagian besar usia pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara yang menjadi responden berusia 30 tahun sebesar 15.4% dan 28 tahun sebesar 11.5% dari total responden.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.5
Pendidikan Terakhir Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	11	21.2	21.2	21.2
	S1	22	42.3	42.3	63.5
	S2	3	5.8	5.8	69.2
	SMA	16	30.8	30.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa sebagian besar pendidikan terakhir Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 22 Pegawai atau sebesar 42.3% dari total responden.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.6
Jabatan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	HKT	6	11.5	11.5	11.5
	Kelembagaan	5	9.6	9.6	21.2
	Kemahasiswaan	8	15.4	15.4	36.5
	Perencanaan Ang	7	13.5	13.5	50.0
	SDM	8	15.4	15.4	65.4
	SI	1	1.9	1.9	67.3
	Sistem informas	6	11.5	11.5	78.8
	Sistem Informas	2	3.8	3.8	82.7
	TU	9	17.3	17.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa sebagian besar jabatan pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara yang menjadi responden yaitu pada bagian tata usaha sebanyak 9 pegawai atau sebesar 17.3% dari total responden.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.7
Masa Kerja Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 10 thn	6	11.5	11.5	11.5
11 thn	1	1.9	1.9	13.5
15 thn	2	3.8	3.8	17.3
2 thn	2	3.8	3.8	21.2
3 thn	6	11.5	11.5	32.7
4 thn	2	3.8	3.8	36.5
5 thn	18	34.6	34.6	71.2
5thn	1	1.9	1.9	73.1
6 thn	3	5.8	5.8	78.8
7 thn	7	13.5	13.5	92.3
8 thn	3	5.8	5.8	98.1
9 thn	1	1.9	1.9	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa sebagian besar masa kerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara yang menjadi responden memiliki masa kerja paling banyak 5 tahun yaitu sebanyak 18 pegawai atau sebesar 34.6% dari total responden.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel bebas yaitu pendidikan dan kompetensi serta 1 (satu) variabel terikat yaitu pengembangan karir. Dalam penyebaran

angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 52 pegawai. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

1. Variabel Pendidikan (X₁)

Tabel 4.8
Pernyataan X1.1
pendidikan yang ditempuh sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni
saat ini (X1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	5	9.6	9.6	9.6
kurang setuju	24	46.2	46.2	55.8
setuju	15	28.8	28.8	84.6
sangat setuju	8	15.4	15.4	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas terdapat data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (14.4%), setuju sebanyak 15 orang (28.8%), kurang setuju sebanyak 24 orang (46.2%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang (9.6%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan kurang setuju sebanyak 24 orang (46.2%). Jadi dapat disimpulkan responden kurang setuju bahwa pendidikan yang ditempuh tidak sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni

Tabel 4.9
Pernyataan X1.2
semakin tinggi jenjang pendidikan, maka semakin tinggi jabatannya
(X2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	5	9.6	9.6	9.6
kurang setuju	23	44.2	44.2	53.8
setuju	16	30.8	30.8	84.6
sangat setuju	8	15.4	15.4	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.7 di atas terdapat data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (15,4%), setuju sebanyak 16 orang (30,8%), kurang setuju sebanyak 23 orang (44,2%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang (9,6%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan kurang setuju sebanyak 23 orang (44,2%). Jadi dapat disimpulkan responden kurang setuju bahwa jenjang pendidikan yang semakin tinggi tidak menjamin jabatan meningkat tanpa dibarengin kompetensi dan skill lainnya.

Tabel 4.10
Pernyataan X1.3

jurusan yang dipilih selama menempuh pendidikan, memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sekarang (X3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	9	17.3	17.3	17.3
kurang setuju	22	42.3	42.3	59.6
setuju	14	26.9	26.9	86.5
sangat setuju	7	13.5	13.5	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas terdapat data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (13,5%), setuju sebanyak 14 orang (26,9%), kurang setuju sebanyak 22 orang (42,3%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 orang (17,3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan kurang setuju sebanyak 22 orang (42,3%). Jadi dapat disimpulkan responden kurang setuju bahwa jurusan yang dipilih selama menempuh pendidikan tidak selalu mudah harus ada adaptasi dan belajar lebih banyak sesuai dengan posisi yang telah ditempati.

Tabel 4.11
Pernyataan X1.4
jurusan dalam pendidikan dapat menentukan posisi/jabatan di
perusahaan (X4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	8	15.4	15.4	15.4
	kurang setuju	26	50.0	50.0	65.4
	setuju	11	21.2	21.2	86.5
	sangat setuju	7	13.5	13.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas terdapat data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (13.5%), setuju sebanyak 11 orang (21.2%), kurang setuju sebanyak 26 orang (50.0%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang (15.4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan kurang setuju sebanyak 26 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden kurang setuju bahwa jurusan pendidikan tidak dapat menentukan posisi/jabatan.

Tabel 4.12
Pernyataan X1.5
prestasi dapat diperoleh dari pemahaman bidang pekerjaan yang
ditekuni(X5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.9	1.9	1.9
	tidak setuju	5	9.6	9.6	11.5
	kurang setuju	21	40.4	40.4	51.9
	Setuju	12	23.1	23.1	75.0
	sangat setuju	13	25.0	25.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas terdapat data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (25.0%), setuju sebanyak 12 orang (23.1%), kurang setuju sebanyak 21 orang (40.4%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1.9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan kurang setuju sebanyak 21 orang (40.4%). Jadi dapat disimpulkan responden kurang setuju bahwa prestasi dapat diperoleh dari pemahaman bidang pekerjaan yang ditekuni

Tabel 4.13
Pernyataan X1.6
dari pendidikan yang dimiliki, telah dapat memahami pekerjaan
pada bidang yang ditekuni (X6)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	5	9.6	9.6	9.6
kurang setuju	18	34.6	34.6	44.2
setuju	18	34.6	34.6	78.8
sangat setuju	11	21.2	21.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas terdapat data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (21.2%), setuju sebanyak 18 orang (34.6%), kurang setuju sebanyak 18 orang (34.6%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang (9.6%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan kurang setuju sebanyak 18 orang (34.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan kurang setuju bahwa pendidikan yang dimiliki dapat memahami pekerjaan selama mampu beradaptasi dan belajar lebih banyak.

2. Variabel Kompetensi (X₂)

Tabel 4.14
Pernyataan X2.1
dengan kerja sama antar rekan kerja, maka suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan seoptimal mungkin (X7)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	1.9	1.9	1.9
tidak setuju	7	13.5	13.5	15.4
kurang setuju	16	30.8	30.8	46.2
setuju	20	38.5	38.5	84.6
sangat setuju	8	15.4	15.4	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas terdapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (15.4%), setuju sebanyak 20 orang (38.5%), kurang setuju sebanyak 16 orang (30.8%) dan sebanyak 1 orang (1.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (38.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa kerja sama antar rekan kerja, suatu pekerjaan dapat cepat diselesaikan dengan optimal.

Tabel 4.15
Pernyataan X2.2
kualitas seseorang pekerja dapat dilihat atau ditentukan dari legitimasinya dalam bekerja (X8)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	1.9	1.9	1.9
tidak setuju	3	5.8	5.8	7.7
kurang setuju	20	38.5	38.5	46.2
setuju	22	42.3	42.3	88.5
sangat setuju	6	11.5	11.5	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas terdapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (11.5%), setuju sebanyak 22 orang (42.3%), kurang setuju sebanyak 20 orang (38.5%) dan sebanyak 1 orang (1.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (42.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa kualitas seorang pegawai dapat dilihat atau ditentukan dari legitimasinya dalam bekerja.

Tabel 4.16
Pernyataan X2.3
dengan adanya motivasi oleh perusahaan, maka seorang pegawai
dapat lebih semangat dalam meningkatkan kualitas kerja (X9)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	6	11.5	11.5	11.5
kurang setuju	20	38.5	38.5	50.0
setuju	16	30.8	30.8	80.8
sangat setuju	10	19.2	19.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas terdapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (19.2%), setuju sebanyak 16 orang (30.8%), kurang setuju sebanyak 20 orang (38.5%) dan sebanyak 6 orang (11.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan kurang setuju sebanyak 20 orang (38.5%). Jadi dapat disimpulkan responden kurang setuju bahwa motivasi dari perusahaan, dapat membuat pegawai lebih semangat dalam meningkatkan kualitas kerja.

Tabel 4.17
Pernyataan X2.4
seorang pegawai yang dapat memotivasi dirinya, akan lebih mudah
untuk meningkatkan jenjang karirnya (X10)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	7	13.5	13.5	13.5
	kurang setuju	19	36.5	36.5	50.0
	setuju	20	38.5	38.5	88.5
	sangat setuju	6	11.5	11.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas terdapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (11.5%), setuju sebanyak 20 orang (38.5%), kurang setuju sebanyak 19 orang (36.5%) dan sebanyak 7 orang (13.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (38.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai yang dapat memotivasinya dirinya, akan lebih mudah untuk meningkatkan jenjang karirnya.

Tabel 4.18
Pernyataan X2.5
sikap ramah tamah dan komunikatif diperlukan bagi seorang pekerja
dalam berinteraksi (X11)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.9	1.9	1.9
	tidak setuju	7	13.5	13.5	15.4
	kurang setuju	15	28.8	28.8	44.2
	setuju	20	38.5	38.5	82.7
	sangat setuju	9	17.3	17.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas terdapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (17.3%), setuju sebanyak 20 orang (38.5%), kurang setuju sebanyak 15 orang (28.8%), tidak setuju sebanyak 7 orang (13.5%), dan sebanyak 1 orang (1.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (38.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa sikap ramah tamah dan komunikatif sangat diperlukan pegawai dalam berinteraksi.

Tabel 4.19
Pernyataan X2.6
seorang pekerja harus memiliki komitmen dalam menyelesaikan
suatu pekerjaan (X12)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	10	19.2	19.2	19.2
kurang setuju	21	40.4	40.4	59.6
setuju	12	23.1	23.1	82.7
sangat setuju	9	17.3	17.3	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas terdapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (17.3%), setuju sebanyak 12 orang (23.1%), kurang setuju sebanyak 21 orang (40.4%) dan sebanyak 10 orang (19.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan kurang setuju sebanyak 21 orang (40.4%). Jadi dapat disimpulkan responden kurang setuju bahwa seorang pekerja harus memiliki komitmen dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Tabel 4.20
Pernyataan X2.7
dengan pemahaman terhadap suatu pekerjaan, maka pekerjaan tersebut
dapat diselesaikan dengan baik (X13)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.9	1.9	1.9
	tidak setuju	6	11.5	11.5	13.5
	kurang setuju	21	40.4	40.4	53.8
	setuju	15	28.8	28.8	82.7
	sangat setuju	9	17.3	17.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas terdapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (17.3%), setuju sebanyak 15 orang (28.8%), kurang setuju sebanyak 21 orang (40.4%) dan sebanyak 1 orang (1.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan kurang setuju sebanyak 21 orang (40.4%). Jadi dapat disimpulkan responden kurang setuju bahwa dengan pemahaman terhadap suatu pekerjaan, maka pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik.

Tabel 4.21
Pernyataan X2.8
dengan pengetahuan/kemampuan yang dimiliki, maka suatu
pekerjaan akan lebih cepat dipahami dan diselesaikan dengan baik
(X14)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	6	11.5	11.5	11.5
	kurang setuju	27	51.9	51.9	63.5
	setuju	11	21.2	21.2	84.6
	sangat setuju	8	15.4	15.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas terdapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (15.4%), setuju sebanyak 11 orang (21.2%), kurang setuju sebanyak 27 orang (51.9%) dan sebanyak 6 orang (11.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan kurang setuju sebanyak 27 orang (51.9%). Jadi dapat disimpulkan responden kurang setuju bahwa pengetahuan yang dimiliki, maka pekerjaan cepat dipahami dan diselesaikan dengan baik.

Tabel 4.22
Pernyataan X2.9
dengan keterampilan yang dimiliki, maka seorang bekerja dapat
berinovasi dalam penyelesaian dalam suatu pekerjaan (X15)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	6	11.5	11.5	11.5
kurang setuju	22	42.3	42.3	53.8
setuju	16	30.8	30.8	84.6
sangat setuju	8	15.4	15.4	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas terdapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (15.4%), setuju sebanyak 16 orang (30.8%) kurang setuju sebanyak 22 orang (42.3%), dan tidak setuju sebanyak 6 orang (11.5%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan kurang setuju sebanyak 22 orang (42.3%). Jadi dapat disimpulkan responden kurang setuju bahwa keterampilan yang dimiliki, dapat berinovasi dalam penyelesaian suatu pekerjaan.

Tabel 4.23
Penyataan X2.10
pegawai yang terampil dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan
memperhitungkan efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan
pekerjaan (X16)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	9	17.3	17.3	17.3
kurang setuju	22	42.3	42.3	59.6
setuju	13	25.0	25.0	84.6
sangat setuju	8	15.4	15.4	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas terdapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (15.4%), setuju sebanyak 13 orang (25.0%), kurang setuju sebanyak 22 orang (42.3%) dan sebanyak 9 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan kurang setuju sebanyak 22 orang (42.3%). Jadi dapat disimpulkan responden kurang setuju bahwa pegawai yang terampil dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan memperhitungkan efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Variabel Pengembangan Karir (Y₁)

Tabel 4.24
Pernyataan Y1.1
prestasi kerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai akan lebih mudah dalam pengembangan karir (Y1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	1.9	1.9	1.9
tidak setuju	5	9.6	9.6	11.5
kurang setuju	19	36.5	36.5	48.1
setuju	24	46.2	46.2	94.2
sangat setuju	3	5.8	5.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas terdapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (5.8%), setuju sebanyak 24 orang (46.2%), kurang setuju sebanyak 19 orang (36.5%), tidak setuju 5 orang (9.6%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1.9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (46.2%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa prestasi yang ditunjukkan seorang pegawai akan lebih mudah dalam pengembangan karir.

Tabel 4.25
Pernyataan Y1.2
promosi jabatan lebih mudah diperoleh dengan menunjukkan prestasi kerja yang baik (Y2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	1.9	1.9	1.9
tidak setuju	3	5.8	5.8	7.7
kurang setuju	22	42.3	42.3	50.0
setuju	21	40.4	40.4	90.4
sangat setuju	5	9.6	9.6	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas terdapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (9.6%), setuju sebanyak 21 orang (40.4%), kurang setuju sebanyak 22 orang (42.3%), tidak setuju sebanyak 3 orang (5.8%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1.9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan kurang setuju sebanyak 22 orang (42.3%). Jadi dapat disimpulkan responden kurang setuju bahwa promosi jabatan dapat lebih mudah dengan menunjukkan prestasi yang baik.

Tabel 4.26
Pernyataan Y1.3
dengan kinerja yang baik, seorang pegawai akan lebih mudah
mendapatkan promosi jabatan (Y3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	5.8	5.8	5.8
kurang setuju	20	38.5	38.5	44.2
setuju	23	44.2	44.2	88.5
sangat setuju	6	11.5	11.5	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas terdapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (11.5%), setuju sebanyak 23 orang (44.2%), kurang setuju sebanyak 20 orang (38.5%), dan tidak setuju sebanyak 3 orang (5.8%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa kinerja yang baik pegawai dapat lebih mudah mendapatkan promosi jabatan.

Tabel 4.27
Pernyataan Y1.4
sikap dan kedisiplinan dalam bekerja akan mendapatkan apresiasi
dari pimpinan perusahaan (Y4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	6	11.5	11.5	11.5
	kurang setuju	20	38.5	38.5	50.0
	setuju	14	26.9	26.9	76.9
	sangat setuju	12	23.1	23.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas terdapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (23.1%), setuju sebanyak 14 orang (26.9%), kurang setuju sebanyak 20 orang (38.5%), dan tidak setuju sebanyak 6 orang (11.5%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan kurang setuju sebanyak 20 orang (38.5%). Jadi dapat disimpulkan responden kurang setuju bahwa sikap kedisiplinan dalam bekerja mendapatkan apresiasi dari atasan.

Tabel 4.28
Pernyataan Y1.5
loyalitas sangat diperlukan untuk mempertahankan jabatan/posisi
seorang pegawai diperusahaan (Y5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.9	1.9	1.9
	tidak setuju	4	7.7	7.7	9.6
	kurang setuju	20	38.5	38.5	48.1
	setuju	18	34.6	34.6	82.7
	sangat setuju	9	17.3	17.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas terdapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (17.3%), setuju sebanyak 18 orang (34.6%), kurang setuju sebanyak 20 orang (38.5%), tidak setuju sebanyak 4 orang (7.7%), dan sangat

tidak setuju sebanyak 1 orang (1.9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan kurang setuju sebanyak 20 orang (38.5%). Jadi dapat disimpulkan responden kurang setuju bahwa loyalitas sangat diperlukan untuk mempertahankan posisi di perusahaan.

Tabel 4.29

Pernyataan Y1.6

semakin lama seorang pegawai disuatu perusahaan maka semakin menunjukkan loyalitas yang tinggi dari pegawai terhadap perusahaan tersebut (Y6)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	5	9.6	9.6	9.6
kurang setuju	15	28.8	28.8	38.5
setuju	23	44.2	44.2	82.7
sangat setuju	9	17.3	17.3	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas terdapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (17.3%), setuju sebanyak 23 orang (44.2%), kurang setuju sebanyak 15 orang (28.8%), dan tidak setuju sebanyak 5 orang (9.6%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa semakin lama seorang pegawai diperusahaan semakin menunjukkan loyalitas yang tinggi.

Tabel 4.30
Pernyataan Y1.7
perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap pegawai
untuk mengembangkan karirnya (Y7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	6	11.5	11.5	11.5
	kurang setuju	17	32.7	32.7	44.2
	setuju	21	40.4	40.4	84.6
	sangat setuju	8	15.4	15.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas terdapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (15.4%), setuju sebanyak 21 orang (40.4%), kurang setuju sebanyak 17 orang (32.7%), dan tidak setuju sebanyak 6 orang (11.5%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (40.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap pegawai untuk mengembangkan karirnya.

Tabel 4.31
Pernyataan Y1.8
perusahaan menerapkan program pengembangan seperti mutasi pada
setiap pegawai (Y8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.9	1.9	1.9
	tidak setuju	11	21.2	21.2	23.1
	kurang setuju	19	36.5	36.5	59.6
	setuju	14	26.9	26.9	86.5
	sangat setuju	7	13.5	13.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas terdapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (13.5%), setuju sebanyak 14 orang (26.9%), kurang setuju sebanyak 19 orang (36.5%), tidak setuju sebanyak 11 orang (21.2%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1.9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan kurang setuju sebanyak 19 orang (36.5%). Jadi dapat disimpulkan responden kurang setuju bahwa perusahaan menerapkan program pengembangan seperti mutasi pada setiap pegawai.

Tabel 4.32
Pernyataan Y1.9
perusahaan harus memiliki agenda rapat/seminar sebagai bentuk
dukungan atau motivasi dalam meningkatkan kualitas kerja
pegawai perusahaan (Y9)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	7	13.5	13.5	13.5
kurang setuju	22	42.3	42.3	55.8
setuju	13	25.0	25.0	80.8
sangat setuju	10	19.2	19.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas terdapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (19.2%), setuju sebanyak 13 orang (25.0%), kurang setuju sebanyak 22 orang (42.3%), dan tidak setuju sebanyak 7 orang (13.5%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan kurang setuju sebanyak 22 orang (42.3%). Jadi dapat disimpulkan responden kurang setuju bahwa perusahaan harus memiliki agenda rapat dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai perusahaan.

Tabel 4.33
Pernyataan Y1.10
perusahaan harus memberikan pendidikan dan pelatihan (Diklat)
terhadap pegawai dalam rangka meningkatkan kualitas pegawai
(Y10)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	9	17.3	17.3	17.3
kurang setuju	18	34.6	34.6	51.9
setuju	17	32.7	32.7	84.6
sangat setuju	8	15.4	15.4	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas terdapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (15.4%), setuju sebanyak 17 orang (32.7%), kurang setuju sebanyak 18 orang (34.6%), dan tidak setuju sebanyak 9 orang (17.3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan kurang setuju sebanyak 18 orang (34.6%). Jadi dapat disimpulkan responden kurang setuju bahwa perusahaan harus memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai.

D. Pengujian Validitas dan Rehabilitas

1. Pengujian Validitas

Pada penelitian ini uji validitas untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pernyataan (angket) yang telah disebarakan kepada responden, maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas di setiap pernyataan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pernyataan dapat dikatakan valid.

Tabel 4.34
Uji Validitas Pendidikan (X_1)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pendidikan yang ditempuh sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni saat ini	39.4615	35.351	.494	.477	.553
semakin tinggi jenjang pendidikan, maka semakin tinggi jabatannya	39.4423	37.036	.325	.389	.583
jurusan yang dipilih selama menempuh pendidikan, memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sekarang	39.5962	36.442	.352	.246	.576
jurusan dalam pendidikan dapat menentukan posisi/jabatan di perusahaan	39.6346	35.883	.422	.301	.565

prestasi dapat diperoleh dari pemahaman bidang pekerjaan yang ditekuni	39.3654	35.452	.384	.386	.566
dari pendidikan yang dimiliki, telah dapat memahami pekerjaan pada bidang yang ditekuni	39.2885	34.719	.522	.376	.545
TOTAL_X1	20.9808	11.196	.599	.384	.651

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Dari tabel 4.32 di atas hasil *output* SPSS pendidikan diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel pendidikan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.35
Uji Validitas Kompetensi (X₂)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
dengan kerja sama antar rekan kerja, maka suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan seoptimal mungkin	64.0577	83.624	.194	.252	.512
kualitas seseorang pekerja dapat dilihat atau ditentukan dari legitimasinya dalam bekerja	64.0192	79.941	.486	.503	.481

dengan adanya motivasi oleh perusahaan, maka seorang pegawai dapat lebih semangat dalam meningkatkan kualitas kerja	64.0000	81.176	.356	.565	.493
seorang pegawai yang dapat memotivasi dirinya, akan lebih mudah untuk meningkatkan jenjang karirnya	64.0962	82.638	.293	.396	.502
sikap ramah tamah dan komunikatif diperlukan bagi seorang pekerja dalam berinteraksi	64.0192	77.353	.553	.416	.464
seorang pekerja harus memiliki komitmen dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	64.1923	77.923	.521	.483	.469
dengan pemahaman terhadap suatu pekerjaan, maka pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik	64.0962	82.128	.279	.372	.501
dengan pengetahuan/kemampuan yang dimiliki, maka suatu pekerjaan akan lebih cepat dipahami dan diselesaikan dengan baik	64.1731	83.126	.254	.300	.506

dengan keterampilan yang dimiliki, maka seorang pekerja dapat berinovasi dalam penyelesaian dalam suatu pekerjaan	64.0769	85.092	.130	.378	.521
pegawai yang terampil dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan memperhitungkan efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan	64.1923	85.217	.110	.442	.523
TOTAL_X2	34.8462	20.290	.555	.421	.631

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Dari tabel 4.33 di atas hasil *output* SPSS kompetensi diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel kompetensi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.36
Uji Validitas Pengembangan Karir (Y₁)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
prestasi kerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai akan lebih mudah dalam pengembangan karir	65.5000	89.902	.369	.543	.572
promosi jabatan lebih mudah diperoleh dengan menunjukkan prestasi kerja yang baik	65.4423	89.075	.423	.548	.567

dengan kinerja yang baik, seorang pegawai akan lebih mudah mendapatkan promosi jabatan	65.3269	90.656	.349	.366	.575
sikap dan kedisiplinan dalam bekerja akan mendapatkan apresiasi dari pimpinan perusahaan	65.3269	87.244	.450	.490	.559
loyalitas sangat diperlukan untuk mempertahankan jabatan/posisi seorang pegawai di perusahaan	65.3654	88.707	.385	.260	.567
semakin lama seorang pegawai di suatu perusahaan maka semakin menunjukkan loyalitas yang tinggi dari pegawai terhadap perusahaan tersebut	65.2500	90.936	.280	.377	.579
perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap pegawai untuk mengembangkan karirnya	65.3462	90.348	.308	.323	.576
perusahaan menerapkan program pengembangan seperti mutasi pada setiap pegawai	65.6538	88.427	.362	.341	.567
perusahaan harus memiliki agenda rapat/seminar sebagai bentuk dukungan atau motivasi dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai perusahaan	65.4423	87.389	.449	.442	.560

perusahaan harus memberikan pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap pegawai dalam rangka meningkatkan kualitas pegawai	65.4808	87.353	.452	.464	.559
TOTAL_Y	35.2885	21.582	.694	.602	.688

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Dari tabel 4.34 di atas hasil *output* SPSS pengembangan karir diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel pengembangan karir dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian, atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60. Reliabilitas dari pernyataan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* dibawah ini:

Tabel 4.37
Uji Reliabilitas Pendidikan (X₁)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.606	.726	7

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Dari tabel 4.35 di atas hasil *output* SPSS gaya kepemimpinan diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,606 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa

pernyataan yang telah diberikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel pendidikan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.38
Uji Reliabilitas Kompetensi (X₂)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.525	.689	11

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Dari tabel 4.36 di atas hasil *output* SPSS kompetensi diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,525 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah diberikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel kompetensi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.39
Uji Reliabilitas Pengembangan Karir (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.594	.747	11

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

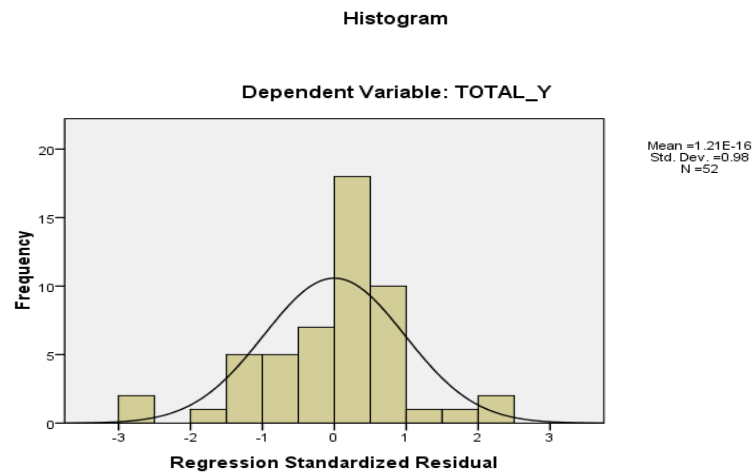
Dari tabel 4.37 di atas hasil *output* SPSS pengembangan karir diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,594 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah diberikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel pengembangan karir adalah reliabel atau dikatakan handal.

E. Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

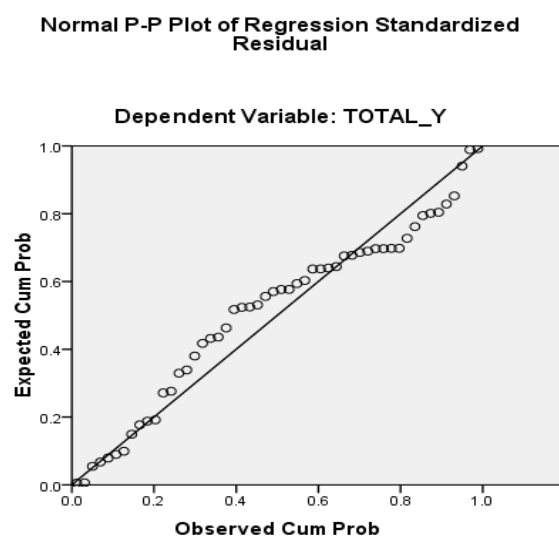
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas



Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas



Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data untuk variabel Pengembangan karir (Y) berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai Asym.sig (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.40
Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Studentized Deleted Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-.0094574
	Std. Deviation	1.04916891
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.109
	Negative	-.136
Kolmogorov-Smirnov Z		.983
Asymp. Sig. (2-tailed)		.289

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Pada tabel 4.38 diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut besar nilai signifikan *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,289 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,289 > 0,05$). Dengan demikian secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Uji multikolinieritas dari hasil angket yang telah di distribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.41
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.719	4.958		2.767	.008		
TOTAL_X 1	.473	.213	.301	2.223	.031	.829	1.206
TOTAL_X 2	.292	.133	.296	2.186	.034	.829	1.206

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

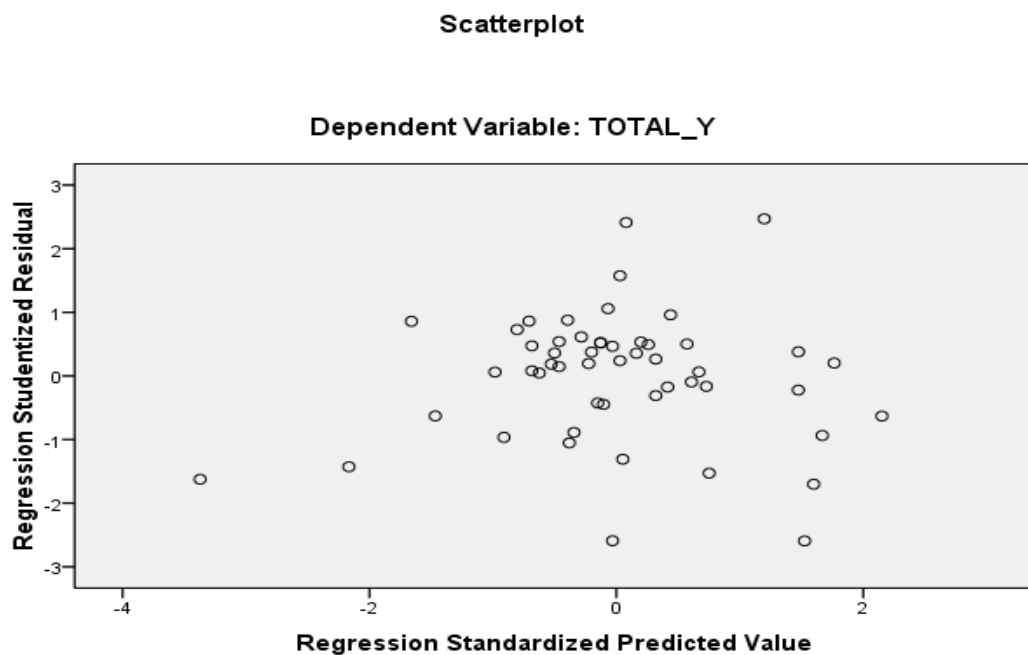
Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.39 diatas, dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 (sepuluh) antara lain pendidikan(X1) $1,206 < 10$ dan kompetensi(X2) $1,206 < 10$ serta nilai *Tolerance* pendidikan(X1) $0,829 > 0,10$ dan kompetensi(X2) $0,829 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 4.4
Scatterplot Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Berdasarkan gambar 4.4 diatas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau garis tertentu. Gambar diatas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas.

F. Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

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

Keterangan

Y : Pengembangan Karir (*Dependent Variable*)

α : Konstanta

$\beta_1 \beta_2$: Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 : Pendidikan (*Independen Variable*)

X_2 : Kompetensi (*Independen Variable*)

e : Kesalahan Penduga (*Error Term*)

Tabel 4.42
Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.719	4.958		2.767	.008		
	TOTAL_X 1	.473	.213	.301	2.223	.031	.829	1.206
	TOTAL_X 2	.292	.133	.296	2.186	.034	.829	1.206

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.41 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 13,719 + 0,473 X_1 + 0,292 X_2 + e$$

Interprestasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai Pengembangan Karir (Y) adalah sebesar 13,719.
- b. Jika terjadi peningkatan pendidikan (X_1) maka Pengembangan Karir (Y) akan meningkat sebesar 0,473.
- c. Jika terjadi peningkatan Kompetensi (X_2) maka Pengembangan Karir (Y) akan meningkat sebesar 0,292.

G. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji parsial (uji T) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji T digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan variabel terikat).

Tabel 4.43
Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.719	4.958		2.767	.008		
1	TOTAL_X	.473	.213	.301	2.223	.031	.829	1.206
2	TOTAL_X	.292	.133	.296	2.186	.034	.829	1.206

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.41 diatas dapat dilihat bahwa:

a. Pengaruh Pendidikan Terhadap Pengembangan Karir.

Hasil menunjukkan bahwa $T_{hitung} 2,223 > T_{tabel} 1,676$ dan signifikan $0,031 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan pendidikan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Pengembangan Karir.

b. Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir.

Hasil menunjukkan bahwa $T_{hitung} 2,186 > T_{tabel} 1,676$ dan signifikan $0,034 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Pengembangan Karir

2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat level of significant ($= 0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 4.44
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	464.781	2	232.390	8.282	.001 ^a
	Residual	1374.988	49	28.061		
	Total	1839.769	51			

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.42 di atas, dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 8,282 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,19 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,001 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini pendidikan dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.

H. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.45
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.503 ^a	.253	.222	5.29726

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.43 diatas, dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,222 dapat disebut koefisien determinasi. Dalam hal ini berarti 22,2% Pengembangan Karir dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Pendidikan dan Kompetensi. Sedangkan sisanya $100\% - 22,2\% = 77,8\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model seperti motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan (Diklat), lingkungan kerja dan lain-lain.

I. Pembahasan

1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,223 > t_{tabel} 1,676$ dan signifikan $0,031 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan pendidikan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap pengembangan karir pegawai. Suatu pendidikan yang memadai akan membuat seseorang bisa berfikir lebih kritis dan membuat keputusan dengan baik yang akan mempengaruhi hasil

kerja pegawai di suatu perusahaan dan apabila hasil kerja tersebut baik maka dapat meningkatkan pengembangan karir pegawai tersebut.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,186 > t_{tabel} 1,676$ dan signifikan $0,034 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Suatu pegawai yang memiliki inovasi dalam bekerja, dan attitude yang baik sesama rekan kerja membuat pegawai tersebut memiliki ide-ide yang bisa membangun suatu perusahaan menjadi lebih baik.

3. Pengaruh Pendidikan dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 8,282 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,19 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,001 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini pendidikan dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai. Pengembangan karir seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, pendidikan yang memadai dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Dari hasil kerja tersebutlah seorang pegawai bisa memberikan kinerja-kinerja yang baik agar bisa mendapat promosi jabatan yang diinginkan serta mampu menjalin komunikasi yang baik dengan pegawai sehingga pencapaian kinerja pegawai dapat tercapai secara utuh dan maksimal dan perusahaan dapat mempertimbangkan karir pegawai tersebut.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara, dimana hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,223 > t_{tabel} 1,676$ dan signifikan $0,031 < 0,05$.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara, dimana hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,186 > t_{tabel} 1,676$ dan signifikan $0,034 < 0,05$
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa pendidikan dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah-1 Sumatera Utara, dimana F_{hitung} sebesar 8,282 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,19 dan signifikan $0,001 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

Disarankan kepada perusahaan untuk melakukan evaluasi setiap bulan terhadap setiap pegawai agar mengetahui kompetensi pegawai untuk bisa meningkatkan karirnya di perusahaan, adapun saran penulis sebagai berikut :

1. Disarankan kepada perusahaan untuk melakukan semacam seminar/rapat evaluasi pegawai setiap bulan, agar mengetahui pegawai secara kinerjanya untuk dapat dipertimbangkan karirnya bisa meningkat.
2. Disarankan kepada perusahaan melakukan pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap pegawai baru agar bisa beradaptasi dan dapat mengembangkan ide-ide yang kreatif untuk perusahaan.
3. Disarankan kepada para pegawai untuk mampu exposure dirinya lebih baik, dengan selalu memberi saran, memberi inovasi atas suatu pekerjaan, berfikir kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan, serta bekerja secara efektif dan efisien agar mendapat apresiasi dari atasan perusahaan agar dapat mengembangkan karirnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2016). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2).
- Emron Edison, Y. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Handoko, T. H. (2009). *Manajemen (Edisi 2)*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hamzah B. Uno (2009). *Profesi Kependidikan*. Jakarta: BUMI AKSARA.
- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia.
- Irmayani, N. A. (2018). *Pengaruh Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Jawa Barat* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Kaswan. (2020). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: ALFABETA.
- Mangkunegara, A. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiawan, N., Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Tambunan, A. R. S., Girsang, M., Agus, R. T. A., ... & Nisa, K. (2018). Simple additive weighting as decision support system for determining employees salary. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.14), 309-313.
- Surya, E. D., Rusiadi, K. F. F., Hsb, H. A., Indrawan, M. I., & Nst, M. F. The Power of Brand Awareness, Perceived Value, Perceived Quality and Flagship of Smartphone Purchasing Trust and Decisions in Medan.
- Yulk, G. (2015). *Kepemimpinan dalam Organisasi (Edisi 7)*. Jakarta Barat: PT.

Indeks.

- Firman Fauzi, M. H. (2019). PENGARUH KOMPETENSI DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DI PERUSAHAAN KONTRUKSI (Studi Kasus di PT WB, Tbk Wilayah Penjualan III Jakarta). *Journal of Entrepreneurship, Management, and Industry (JEMI)*, 2, 9-21.
- Franita, R. (2020). Analisa Perencanaan Keuangan Untuk Wanita Dusia 30 Tahun. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 6(3), 584-590.
- Onibala, N. R., Tewel, B., & Sendow, G. M. (2017). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Pakpahan, E. S. (2014). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 116-121.
- Susanto, P., & Sari, R. D. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir pada Karyawan Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 2(2).
- Santoso, F. B. (2016). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PG. Madukismo Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(4), 339-348.
- Wiroto, D., & Pasaribu, P. N. (2015). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(3), 153627.
- Worotitjan, F. C. (2016). Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4).

Wulandari, W. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln Persero Distribusi Jawa Barat* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).

Yusuf Maulana, M. (2018). *Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Agent Call Center PT Innovate Mas Indonesia)* (Doctoral dissertation, Universitas Darma Persada).