



**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
TENAGA KERJA KABUPATEN  
MANDAILIING NATAL**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Dalam Bidang Ekonomi Syari'ah  
Konsentrasi Manajemen bisnis*

**Oleh**

**ROBIAHANNA SIAGIAN  
NIM. 16 402 00163**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PADANGSIDIMPUAN**

**2022**



**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
TENAGA KERJA KABUPATEN  
MANDAILIING NATAL**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Dalam Bidang Ekonomi Syariah  
Konsentrasi Manajemen Bisnis*

**Oleh**

**ROBLIAHANNA SIAGIAN  
NIM. 16 402 0163**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH**

**PEMBIMBING I**

**Drs. Kamaluddin, M.Ag  
NIP. 19651102 199103 1 001**

**PEMBIMBING II**

**Nurul Izzah, M.Si  
NIP. 19900122 201801 2 003**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PADANGSIDIMPUAN  
2022**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733  
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi  
a.n. **Robiahanna Siagian**  
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, 28 Oktober 2021  
Kepada Yth:  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN  
Padangsidimpuan  
Di-  
Padangsidimpuan

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **Robiahanna Siagian** yang berjudul "**Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang manajemen bisnis syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqasyah.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama dari Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

**PEMBIMBING I**

**Drs. Kamaluddin, M.Ag**  
NIP: 19651102 199103 1 001

**PEMBIMBING II**

**Nurul Izzah, M.Si**  
NIP. 19900122 201801 2 003

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

---

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Robiahanna Siagian  
NIM : 16 402 00163  
Prodi : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: “ **Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal**”. Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan

Pada tanggal : 28 Maret 2022

Yang menyatakan,



**Robiahanna Siagian**

**NIM. 16 402 00163**

## SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Robiahanna Siagian  
NIM : 16 402 00163  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Prodi : Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat 4 Tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 28 Maret 2022

Saya yang Menyatakan,



**Robiahanna Siagian**

**NIM. 16 402 00163**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jalan T.Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733  
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

**DEWAN PENGUJI**  
**SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

**Nama** : ROBIAHANNA SIAGIAN  
**NIM** : 16 402 00163  
**Fakultas/Prodi** : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah  
**Judul Skripsi** : Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal

**Ketua**

**Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si**  
NIP.197808182009011015

**Sekretaris**

**Hamni Fadlilah Nasution, M. Si**  
NIP. 198303172018012001

**Anggota**

**Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si**  
NIP.197808182009011015

**Hamni Fadlilah Nasution, M. Si**  
NIP. 198303172018012001

**Zulaika Matondang, M.Si**  
NIDN. 2017058302

**Damri Batubara, M.A**  
NIDN. 2019108602

**Pelaksanaan Sidang Munaqasyah**

**Di** : Padangsidimpuan  
**Hari/Tanggal** : Selasa/12 April 2022  
**Pukul** : 09.00 s/d 12.00 WIB  
**Hasil/Nilai** : Lulus/70 (B)  
**Indeks Prestasi Kumulatif** : 3,25  
**Predikat** : Pujian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. H.Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733  
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

---

**PENGESAHAN**

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPETENSI DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN  
MANDAILIING NATAL**

**NAMA : ROBIAHANNA SIAGIAN  
NIM : 16 402 00163**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas  
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar

**Sarjana Ekonomi (S.E)**

Dalam Bidang Perbankan Syariah

Padangsidimpuan, 31 Mei 2022

Dekan,



**Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si.  
NIP. 19780818 200901 1 015**

## ABSTRAK

**Nama : Robiahanna Siagian**  
**Nim : 16 402 00163**  
**Judul : Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal**

Penelitian ini dilakukan dinas tenaga kerja kabupaten mandailing natal. Latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah kesalahan yang dilakukan oleh para pegawai yang disebabkan kurangnya rasa kesadaran dan tanggungjawab para pegawai seringkali menjadi salah satu yang menghambat kinerja, karena itu perlunya adanya peningkatan kinerja pegawai untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Adapun rumus masalah dari penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Dalam teori kinerja ini membahas tentang kinerja pegawai, faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi dan pengembangan karir.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket dengan jumlah 29 item pernyataan. Teknik sampel penelitian adalah menggunakan sampel jenuh. Teknik pengolahan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25 sebagai alat hitung dengan uji validitas, uji reabilitas, uji statistik deskriptif, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji analisis regresi linear berganda, uji t ( Parsial), Uji F ( Simultan).

Hasil penelitian secara parsial (uji t) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan pengembangan karir tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan (uji F), kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat pengaruhnya dapat dilihat dari uji Hipotesis, dimana R square variabel sebesar 53,1% dipengaruhi oleh variabel ini dan 46,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang peneliti tidak cantumkan di dalam penelitian ini.

**Kata kunci : Kinerja Pegawai, Kompetensi, Pengembangan Karir**



## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian *Shalawat* serta salam senantiasa tercurahkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, *madinatul 'ilmi*, pencerah dunia dari kegelapan beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal”** ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada bidang Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti mengucapkan banyak terimakasih utamanya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M. Ag., selaku Rektor IAIN Padangsidempuan, serta Bapak Dr. Erawadi, M. Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A.,

selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si., Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag., Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan, Ibu Drs. Hj. Repita, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A. selaku Ketua Prodi Prodi dan Sekertari Ibu Rini Hayati Lubis, M.P. Ekonomi Syariah. Serta seluruh civitas Akademika IAIN Padangsidempuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
4. Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag selaku Pembimbing I dan Ibu Nurul Izzah, M.Si selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Yusri Fahmi, M.Hum. selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan IAIN Padangsidempuan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini. Bapak serta Ibu dosen IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan..

6. Teristimewa kepada orang tua Tercinta Alm. Ayahanda Partaonan Siagiandan Ibunda saya Patima Sari Lubis yang telah mendidik, membimbing dan selalu berdoa tiada hentinya, yang paling berjasa dalam hidup peneliti yang telah banyak berkorban serta memberi dukungan moril dan material, serta berjuang tanpa mengenal lelah dan putus asa demi kesuksesan dan masa depan cerah putra-putrinya, kedua orang tua adalah semangat peneliti agar menjadi anak yang berguna bagi diri sendiri, keluarga dan bagi nusa bangsa tanpa kedua orang tua peneliti bukan siapa-siapa, orang tua yang selalu mendorong peneliti menjadi anak yang selalu mempunyai akhlakul karimah dan yang telah banyak melimpahkan pengorbanan yang tidak dapat terbalas dan terbatas. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan kasih sayangNya kepada kedua orang tua tercinta dan diberi balasan atas perjuangan dan pengorbanan mereka dengan surga firdaus-Nya.
7. Teristimewa juga kepada saudara-saudara saya, Abang tercinta (Sapruddin Siagian, Muhammad Abdi Siagian, dan Irham Efendi Siagian) kemudian Kakak-kakak tercinta Masidah Siagian, dan Isra wani Siagian semoga selalu dalam lindungan Allah SWT. Serta seluruh keluarga besar peneliti yang telah memberikan doa dan bantuan moril dan materil serta motivasi yang tiada henti kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Untuk sahabat peneliti, yang selalu memberikan motivasi dan dorongan untuk menyelesaikan karya ini dan rekan-rekan Ekonomi Syariah-MB2, angkatan 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang telah

berjuang bersama-sama meraih gelar S.E dan semoga kita semua sukses dalam meraih cita-cita.

9. Terima kasih kepada rekan peneliti Mujahidun Hafizni Pane, S.E, Robi Atun Adawiyah, S.E dan Purnama Pulungan, S.E yang turut memberikan motivasi dan mendampingi peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Padangsidempuan, 28 Mei 2022  
Peneliti,

**Robiahanna Siagian**  
**NIM: 16 402 00163**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

### 1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam system tulisan arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf arab dan translitasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	šad	š	esdan ye
ض	ḍad	ḍ	de(dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te(dengan titik di bawah)
ظ	za	ẓ	zet(dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	komaterbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En




و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	.. ' ..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

### a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	<i>Fathah</i>	A	A
	<i>Kasrah</i>	I	I
	<i>Dammah</i>	U	U

### b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

TandadanHuruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	<i>fathah dan ya</i>	Ai	a dan i
و.....	<i>fathah dan wau</i>	Au	a dan u

### c. Maddah

*Maddah* atau vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ.....	<i>fathah dan alif atau ya</i>	ā	a dan garis atas
اِ.....	<i>Kasrah dan ya</i>	ī	i dan garis di bawah
اُ.....	<i>ḍommah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

### 3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

#### a. Ta marbutah hidup

*Ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.

#### b. Ta marbutah mati

*Ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhirkatanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

### 4. Syaddah (Tsaydid)

*Syaddah* atau tasydid yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

## 5. Kata Sandang

Kata sandang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ﺀ . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

### a. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

### b. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

## 6. Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa *hamzah* ditransliterasikan dengan postrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila *hamzah* itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

## 7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau *harakat* yang dihilangkan



maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bias dilakukan dengan dua cara: bias dipisah per kata dan bisa pula dirangkaikan

## **8. Huruf Kapital**

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arab nya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan.

## **9. Tajwid**

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektor Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*.

Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektor Pendidikan Agama.

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING</b>	
<b>SURAT KETERANGAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
<b>A. Latar Belakang Masalah .....</b>	<b>1</b>
<b>B. Identifikasi Masalah.....</b>	<b>6</b>
<b>C. Batasan Masalah .....</b>	<b>7</b>
<b>D. Definisi Operasional Variabel.....</b>	<b>7</b>
<b>E. Rumusan Masalah.....</b>	<b>8</b>
<b>F. Tujuan Penelitian.....</b>	<b>8</b>
<b>G. Manfaat Penelitian.....</b>	<b>9</b>
<b>H. Sistematika Pembahasan .....</b>	<b>10</b>
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
<b>A. Kerangka teori.....</b>	<b>12</b>
1. Kinerja Pegawai .....	12
a. Pengertian Kinerja.....	12
b. Penilaian Kinerja.....	13
c. Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja.....	14
d. Indikator-indikator Kinerja.....	14
e. Kineja Dalam Perspektif Islam.....	16
2. Kompetensi .....	17
a. Pengertian Kompetensi .....	17
b. Standar Kompetensi .....	18
c. Faktor-faktor Mempengaruhi Kompetensi.....	19
d. Indikator-indikator Kompetensi.....	21
3. Pengembangan Karir.....	22
a. Pengertian Pengembangan Karir.....	22
b. Tujuan Pengembangan Karir.....	25
c. Indikator-indikator Pengembangan Karir.....	26
d. Pengembangan Karir Dalam Perspektif Islam.....	27
<b>B. Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>29</b>
<b>C. Kerangka Pikir .....</b>	<b>31</b>

<b>D. Hipotesis .....</b>	<b>32</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
<b>A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....</b>	<b>34</b>
<b>B. Jenis Penelitian .....</b>	<b>34</b>
<b>C. Populasi dan Sampel .....</b>	<b>34</b>
1. Populasi .....	34
2. Sampel.....	35
<b>D. Sumber data.....</b>	<b>36</b>
1. Data primer.....	36
2. Data sekunder.....	36
<b>E. Instrumen Pengumpulan Data.....</b>	<b>36</b>
1. Dokumentasi .....	36
2. Wawancara .....	37
3. Angket ( <i>Questionnaire</i> ) .....	37
<b>F. Teknik Analisis data .....</b>	<b>39</b>
1. Uji Instrument .....	39
a. Uji Validitas .....	39
b. Uji Reabilitas.....	40
2. Uji Asumsi Klasik .....	40
a. Uji Normalitas.....	40
b. Uji Multikolinearitas .....	41
c. Uji Heteroskedasiditas .....	41
3. Analisis Regresi Berganda .....	42
4. Uji Hipotesis.....	43
a. Uji simultan (Uji F).....	43
b. Uji Parsial (Uji t).....	43
c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	44
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
<b>A. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal .....</b>	<b>45</b>
1. Visi Dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandiling Natal.....	45
2. Landasan Hukum.....	46
3. Struktur Organisasi.....	47
4. Karakteristik Responden .....	49
<b>B. Hasil Analisis Data Penelitian.....</b>	<b>51</b>
<b>C. Pembahasan Hasil Penelitian .....</b>	<b>61</b>
<b>D. Keterbatasan Penelitian.....</b>	<b>65</b>
<b>BAB V PENUTUP</b>	
<b>A. Kesimpulan .....</b>	<b>67</b>
<b>B. Saran-Saran .....</b>	<b>68</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Defenisi Operasional.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	29
Tabel 3.1 Skor Penilaian (Skala <i>Likert</i> ).....	38
Tabel 3.2 Kisi-kisi Angket Kompetensi.....	38
Tabel 3.3 Kisi-kisi Angket Pengembangan Karir .....	38
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Kinerja Pegawai .....	39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Umur .....	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan jenis Pendidikan .....	51
Tabel 4.4 Uji Validitas $X_1$ Kompetensi .....	52
Tabel 4.5 Uji Validitas $X_2$ Perkembangan Karir.....	52
Tabel 4.6 Uji Validitas Y Kinerja Pegawai .....	53
Tabel 4.7 Uji Reabilitas $X_1$ Kompetensi.....	53
Tabel 4.8 Uji Reabilitas $X_2$ Perkembangan Karir .....	54
Tabel 4.9 Uji Reabilitas Y Kinerja Pegawai .....	54
Tabel 4.10 Uji Normalitas.....	55
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas .....	56
Tabel 4.12 Uji Heteroskedastisitas .....	57
Tabel 4.15 Analisis Regresi Berganda.....	58
Tabel 4.13 Uji t (Uji Parsial).....	59
Tabel 4.14 Uji F (Uji Simultan) .....	60
Tabel 4.16 Uji Kofisien Diterminasi ( $R^2$ ).....	61

## DAFTAR GAMBAR

### Halaman

Gambar 2.1 Standar Kompetensi.....	19
Gambar 2.2 Kerangka Pikir.....	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	48

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Angket Penelitian**
- Lampiran 2 : Tabulasi Angket :** Tabulasi Angket Kompetensi (X1) Tabulasi Angket Pengembangan Karir (X2), Tabulasi Angket Kinerja Pegawai (Y).
- Lampiran 3 : Uji Validitas :** *Output* Uji Validitas Kompetensi (X1), *Output* Uji Pengembangan Karir (X2), *Output* Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).
- Lampiran 4 : Uji Reabilitas :** *Output* Uji Reabilitas Kompetensi (X1), *Output* Uji Reabilitas Pengembangan Karir (X2), *Output* Uji Reabilitas Kinerja pegawai (Y).
- Lampiran 5 : Uji Asumsi Klasik :** *Output* t SPSS 25 Uji Normalitas, *Output* SPSS 25 Uji Multikolinearitas, *Output* SPSS 25 Uji Heterokedastisitas.
- Lampiran 6 : Uji Hipotesis :** *Output* SPSS 25 Uji t, *Output* SPSS 25 Uji F, *Output* SPSS 25 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )
- Lampiran 7 : Uji Analisis Regresi linear berganda :** *Output* SPSS 25 Uji Regresi Linear Berganda

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dimasa era global sekarang keberadaan sumber daya manusia memang peran yang sangat dominan dalam aktivitas organisasi. Tenaga kerja mempunyai potensi yang sangat besar dalam menjalankan aktivitas organisasi. Dimana potensi dari sumber daya manusia yaitu keseluruhan dalam organisasi harus berusaha dengan kemampuan yang dimiliki seseorang dan memanfaatkan sebaik atau sebagus mungkin untuk dapat mencapai hasil tujuan kinerja yang diinginkan pegawai ditempat kerja dilakukan semaksimal mungkin dalam organisasi. Organisasi dan karyawan merupakan dua hal yang dapat saling menguntungkan. Karena karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting serta sangat berperan bagi tujuan organisasi untuk dapat mengambil keputusan disetiap tindakan dalam organisasi.<sup>1</sup>

Menurut Hasibuan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja bisa dipahami menjadi kesediaannya sendiri atau membuat kegiatan yang ada dalam organisasi, dan melaksanakan bertanggung jawab supaya mencapai tingkat kesuksesan seperti yang diinginkan didalam organisasi. Seorang pegawai organisasi diajarkan untuk memiliki kerja yang kreatif dan mampu

---

<sup>1</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Perdana Media Grup, 2017), hlm 3.

menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya, hal ini karena kinerja dari pegawai berdampak untuk tujuan organisasi. Jika prestasi dan kemampuan kinerja pegawai naik lebih tinggi dari biasanya maka kinerja dari pegawai meningkat jauh lebih dalam organisasi, jika prestasi dan kemampuan kinerja pegawai semakin lebih rendah, maka kinerja dapat menyebabkan terjadinya penurunan serta dapat merugikan organisasi secara pelan-pelan.

Untuk rangka mencapai kinerja yang baik dari seorang pegawai, maka pemimpin wajib membentuk interaksi yang baik antara semua pegawai dalam organisasi. Pemimpin juga harus menaruh hak kepada pegawai untuk menyuarakan pendapatnya serta dapat memberikan saran dan pendapatnya ketika bekerja dengan perusahaan lain. Jika pemimpin dapat menerima pendapat dan saran mereka maka akan ada perasaan loyalitas terhadap pimpinan yang lebih tinggi serta begitupula organisasi.

Kinerja pegawai adalah suatu pencapaian dari tugas yang berikan kepada pegawai yang berkaitan tujuan dalam strategi organisasi, dalam kepuasan konsumen yang memberikan kontribusi terhadap perekonomian dalam organisasi.<sup>2</sup> Apabila tanpa adanya pengembangan karir dalam organisasi mungkin pekerjaan pegawai belum sepenuhnya dilakukan dengan baik, dikarena tanpa adanya pengembangan karir pegawai tidak akan semangat melakukan tugas pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dan akan mengakibatkan organisasi tidak terjapainya tujuan. Kinerja pegawai

---

<sup>2</sup>Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm 82.



merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah bisnis. Kinerja bagian dari seberapa tingkat kesuksesan pegawai dalam prestasi kerja untuk mewujudkan tercapainya tujuan dan keterampilan serta kemampuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini karena kinerja pegawai memegang peranan yang menentukan keberhasilan, kesuksesan dan perkembangan atau pertumbuhan serta kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Dalam setiap organisasi, manusia adalah suatu elemen yang sangat berperan penting dalam memajukan organisasi.

Kompetensi pegawai sebagai salah satu profesi juga dituntut agar profesional dalam melaksanakan tugas pokoknya. Kompetensi merupakan kemampuan dan keahlian yang dimiliki individu dalam melakukan pekerjaan dengan baik dan mempunyai potensi hal yang berdasarkan pada hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.<sup>3</sup> Seorang pegawai harus memiliki kompetensi yang standar yang telah ditentukan dalam bidang dan memperoleh kinerja yang baik. Dalam hal ini tugas pekerjaan sangat berguna bagi organisasi agar kinerja pegawai semakin bagus maka organisasi dapat menaikkan karir pegawai yang lebih baik dari pada sebelumnya, jika kinerja yang diberikan atasan pemimpin benar maka akan semakin berkembang karir yang dimiliki dan naik jabatan.

Pengembangan karir bukan hal yang begitu saja diserahkan kepada setiap pegawai. Pegawai harus dikelola oleh organisasi untuk memastikan

---

<sup>3</sup>Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2015), hlm 142.

pengembangan karir sehingga dapat menciptakan kinerja yang optimal. Dalam hal ini pengembangan karir yang optimal bergantung pada kemampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan pegawai. Pengembangan karir pegawai adalah hal yang penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Pengembangan karir adalah merupakan salah satu proses untuk aktivitas bagi karyawan dalam hal mengupaya untuk dapat membantu karyawan dalam merencanakan karir di masa depan yang akan datang dalam organisasi, agar pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara semaksimal dan mendapatkan hasil kinerja yang sangat baik dan bagus. Seorang karyawan yang ingin karirnya naik dan berkembang dengna sangat baik harus bekerja semaksimal mungkin, dengan harus menunjukkan kinerja dan kompetensi yang dimilik dengan baik akan membuat perusahaan bisa mencapai tujuan dan kegiatan pengembangan karir karyawan dalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal merupakan suatu lembaga dalam pemerintah yang memiliki fungsi untuk membina, mengendalikan dan pengawasan dibidang ketenagakerjaan dan untuk memberikan pelatihan kepada calon pekerja untuk mempunyai kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan minat permintaandari para pencari tenaga kerja dan yang lebih banyak lagi dengan keahlian yang telah dilatih. Kewenangan Dinas Tenaga Kerja Mandailing Natal ialah dalasm hal

pelayanan, dan menyurati badan usaha yang akan dikenakan saksi administrasi yang berupa pembatasan pelayanan dan fasilitas publik.

Menurut dari hasil wawancara dengan bapak hasan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal saat ini belum dapat dikatakan optimal.<sup>4</sup> Kurangnya kesadaran dan tanggungjawab para pegawai seringkali menjadi salah satu yang menghambat kinerja, karena itu perlunya adanya peningkatan kinerja pegawai untuk menghasilkan kinerja yang optimal.<sup>5</sup>

Kompetensi yang dimiliki pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal terbilang cukup bagus. Namun dalam penerapannya masih ada pegawai yang kurang melaksanakan tugas kerjanya. Masalah yang ada dalam organisasi saat ini yaitu kurang optimalnya kinerja pegawai, hal ini dapat diketahui dari adanya masalah kinerja pegawai yang belum sesuai dengan organisasi misalnya dari segi tanggung jawab, pengetahuan tentang pekerjaan dan kualitas.

Kinerja pegawai dapat terwujud apabila dilakukan dengan baik maka dapat mendukung tercapainya kinerja yang efektif dan maksimal pelaksanaan kegiatan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal akan berlangsung secara cepat dan tepat. Namun pada kenyataannya di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal pengembangan karir pada sumber dayanya masih kurang, hal ini dapat dilihat dari pernyataan Kepala Seleksi

---

<sup>4</sup> Hasil Wawancara Bersama Bapak Hasan, S.Sos, Kasi Perluasan Kesempatan Kerja, 17 Mei 2021.

<sup>5</sup> Hasil Wawancara Bersama Bapak Manto Hasibuan, S. Sos, Bagian Kasi Penempatan Tenaga Kerja, 03 Juni 2021.

Penempatan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal bahwa penempatan pegawai dalam jabatan masih ada yang belum tepat, saat ini jika dilihat masih adanya pegawai yang menduduki jabatan belum sesuai dengan kemampuan dan pendidikan formal yang dimiliki maupun jabatan lainnya. Masalah tersebut menjadi faktor yang menunjukkan bahwa pengembangan karir pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal belum optimal sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini juga bisa mempengaruhi kompetensi pegawai yang kurang efektif sehingga dalam pelaksanaan kinerja dan tugasnya sering kali tidak berjalan optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kesadaran dan tanggungjawab para pegawai sehingga menghambat kinerja.
2. Keahlian dan keterampilan pegawai masih kurang baik karena penempatan pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensinya.
3. Kurang efektif dalam menjalankan kinerja dan tugas sehingga tidak berjalan optimal.

### C. Batasan Masalah

Berdasarkan Identifikasi masalah, maka peneliti agar tidak meluas membatasi masalah yang akan disajikan dalam penelitian ini dan memfokuskan pada masalah ***“Pengaruh Kompetensi dan pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal”***

### D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah merupakan penjelasannya dari kegiatan yang akan dilakukan untuk mengukur suatu variabel dengan maksud mempermudah dari penelitian variabel-variabel yang akan diteliti. Berikut ini adalah tabel defenisi operasional variabel adalah sebagai berikut.

**Tabel I.1**

#### **Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Kompetensi ( $X_1$ )	Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang individu yang mempunyai nilai jual dan dapat terapkan hasil kreativitas disertai dengan inovasi yang dihasilkan.	1. Pengetahuan 2. Pemahaman 3. Nilai 4. Kemampuan 5. Sikap <sup>6</sup> .	Ordinal
Pengembangan Karir ( $X_2$ )	Perkembangan Karir adalah merupakan aktifitas upaya mempersiapkan seseorang dalam memajukan jalur karir dalam perusahaan yang	1. Prestasi kerja 2. Kesetiaan 3. Kesempatan 4. Dukungan Manajemen <sup>7</sup> .	Ordinal

<sup>6</sup>Siti Mujiantun, “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kinerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan,” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 15, no. 1 (April 2015): 54.

<sup>7</sup>Jauhari hafiz, Badia Parizade, dan Agustina Hanafis, “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Keinginan Berpindahan (Turnover Intention)(Studi Kasus Pada Karyawan PT. BFI

	sudah direncanakan secak awal.		
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah merupakan salah satu tampilan yang secara keadaannya masih utuh dan perusahaan selama periode waktu yang telah ditentukan.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab.	Ordinal

### E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal ?
3. Apakah kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal ?

### F. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal.

## **G. Manfaat Penelitian**

Manfaat atau kegunaan dalam penelitian dapat diharapkan berguna pada pihak-pihak penelitian yang berhubungan dengan bertujuan dengan penelitian ini.

### **1. Bagi Peneliti**

Dalam penelitian ini dapat diharapkan memberikan kegunaan beeuapa bertambahnya pengetahuan dan sekaligus wawasan bagi peneliti dalam masalah sosial ekonomi khususnya yang berkaitan dengan "pengaruh kompetensi, pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

### **2. Bagi Institusi**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi bagi mahasiswa-mahasiswa dan mahasiswa IAIN Padangsidimpuan untuk penelitian lebih lanjut.

### **3. Bagi Dinas Tenaga Kerja**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam mengambil keputusan dan untuk menambah kebijakan-kebijakan dalam upaya meningkatkan semangat kerja pegawai

### **4. Bagi Mahasiswa dan Pembaca Lainnya**

Untuk membantu mahasiswa dan pembaca lainnya yang ingin mengetahui bagaimana sebuah perusahaan bergerak dengan maju dan berkembang, dan untuk membantu mahasiswa lainnya yang ingin

membuat skripsi tentang teknik pelatihan terhadap kinerja pegawai serta dapat digunakan sebagai landasan untuk penelitian selanjutnya.

## **H. Sistematika Pembahasan**

Adapun sistematika penulisan penelitian terdiri dari bagian-bagian agar lebih mudah memahami isinya dengan judul “**Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal**” sebagai berikut:

**BAB I Pendahuluan** berisikan latar belakang skripsi tersebut dibuat dan alasan-alasan yang menjadi pedoman. Dilanjutkan dengan identifikasi masalah yaitu lanjutan yang dibuat dalam penelitian dan mendeteksi permasalahan apa saja yang ada dilatar belakang. Batasan penelitian dibuat untuk mendapatkan hasil yang lebih spesifik dan mendalam. Selanjutnya perumusan masalah dan tujuan penelitian serta variabel penelitian yang jelas satu persatu dan mengambil poin inti agar dapat dipahami pada pembahasan selanjutnya.

**BAB II Landasan Teori** menjelaskan mengenai landasan teori mengenai variabel-variabel yang dicantumkan dalam penelitian seperti definisi Kompetensi, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai, Sistem Manajemen Kesehatan kerja, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Teori dan pembahasan yang berkaitan demi mendukung hasil penelitian tersebut. Pada bagian ini dijelaskan ayat-ayat yang berkaitan dengan variabel penelitian. Hipotesis atau hasil sementara yang disimpulkan juga ada, untuk menjelaskan hasil yang diperoleh peneliti sebelum melakukan riset kelapangan.



**BAB III Metode Penelitian** menjelaskan mengenai dimanakah lokasi dan waktu yang dilakukan oleh peneliti. Serta bagaimana peneliti mengambil data, apakah melalui angket, dokumentasi atau wawancara dalam penelitian. Pada bagian ini juga dijelaskan teknis analisis data apa saja yang digunakan oleh peneliti seperti analisis deskriptif, uji instrumen yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas. Selain itu ada juga uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Analisis regresi linier berganda dalam melakukan penelitian serta alasan mengapa analisis data tersebut yang digunakan dalam penelitian ini. Ditambah dengan uji Hipotesis yang terdiri dari uji *R Square*, uji t, uji F.

**BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan** bagian ini berisikan analisa pembahasan dan hasil penelitian yang mencakup tentang Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal.

**BAB V Penutup** menjelaskan mengenai kesimpulan dan merangkum hal-hal penting dengan singkat jelas dan padat yang mencakup seluruh poin-poin intinya. Kemudian dilanjutkan pengisian saran-saran yang diharapkan dapat pemacu lebih baik lagi bagi pihak-pihak yang terlibat dalam saran yang dicantumkan tersebut.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kerangka teori**

##### **1. Kinerja Pegawai**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja ialah seseorang yang diharapkan dapat berperan sesuai tugas yang telah dilimpahkan kepadanya.<sup>8</sup> Kinerja merupakan sesuatu yang penting bagi perusahaan atau organisasi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan karna baik buruknya kinerja dapat berpengaruh pada perkembangan organisasi tersebut. Kinerja pegawai merupakan aktivitas untuk menentukan suatu pekerjaan yang dilakuka dalam organisasi adalah pelaksanaan keseluruhan kegiatan yang telah direncanakan.<sup>9</sup>

Menurut pendapat Gary Dessler adalah kinerja yang sama dengan perestasi dalam kinerja yang diperoleh dari kinerja yang aktual standar kerja yang telah ditentukan, agar kinerja lebih fokus terhadap hasil kinerja. Dengan kinerja juga seseorang mampu berperan dengan sesuai tugas yang telah diberikan.<sup>10</sup>

Pada hakikatnya kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam hal melaksanakan pekerjaan, dalam organisasi maupun bagi organisasi

---

<sup>8</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2015), hlm, 170.

<sup>9</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran Dan Implikasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm, 1.

<sup>10</sup> Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Indeks, 2017), hlm, 46.

fundamental dan privat dalam hal untuk mencapainya tujuan yang telah ditentukan untuk digerakkan oleh organisasi yang berperan aktif untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

#### **b. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan yang mengacu kepada sistem formal yang terstruktur digunakan untuk menilai, mengukur dan dapat berpengaruh terhadap sifat yang berkaitan dengan tugas kinerja perilaku dan hasil tingkat kehadiran. Adapun penilaian kinerja sebagai berikut:<sup>11</sup>

- 1) Meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan secara rutin.
- 2) Sebagai dasar perencanaan dalam meningkatkan mutu karyawan
- 3) Sebagai dasar pengembangan karir pegawai seoptimal mungkin sehingga dapat diarahkan jenjang karir, kenaikan pangkat dan jabatan.
- 4) Menciptakannya hubungan timbal balik antara atasan dan bawahan.
- 5) Mengakui kondisi perusahaan secara keseluruhan perusahaan personal khususnya kinerja karyawan.

---

<sup>11</sup> Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm, 196.

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:<sup>12</sup>

- 1) Pada dasarnya kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
- 2) Kemauan atau motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- 3) Pikiran sesuatu yang dikuasai, jika dalam keadaan energi mengalir dalam keahlian, dapat merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar.
- 4) Teknologi dapat dikatakan tindakan yang dikerjakan oleh individu untuk membuat beberapa perubahan terhadap objek tersebut.
- 5) Kejelasan tujuan merupakan salah satu faktor penentu dalam pencapaian kinerja.
- 6) Keamanan merupakan kebutuhan manusia yang menyatakan lebih penting keamanan pekerjaannya daripada kenaikan pangkat.

### **d. Indikator-indikator Kinerja Pegawai**

Indikator kinerja dapat mengukur kinerja secara individu ada enam indikator sebagai berikut:<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Sholehatusya Diah, "Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Kitadin Tenggara Seberang," *EJournal Administrasi Negara* 5, no. 2 (2017).

<sup>13</sup> Anwar Prabu Managkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Remaja Rosakarya, 2011), hlm, 17.

### 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan seberapa baiknya diri seseorang dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, biasa diukur melalui dari ketetapan, ketelitian keterampilan kerapihan, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikannya volume pekerjaan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

### 2) Kuantitas

Kuantitas merupakan seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam seharinya. Kualitas kualitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap saat karyawan itu masing-masing, dan menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisien dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

### 3) Pelaksana Tugas

Pelaksanaan tugas merupakan seberapa jauhnya karyawan itu mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan yang terdiri dari komponen kendala dalam menyelesaikan tugas dan pengetahuan tentang pekerjaan, selain itu setiap karyawan harus pekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, keahlian dan

kompetensi masing masing-masing untuk mencapai visi, misi dan program kerja perusahaan yang telah ditetapkan.

#### 4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan suatu kesadaran akan kewajiban karyawan untuk yang disarankan melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Selain itu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang disarankan kepada dengan sebaik-baiknya dan serta waktu berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukan.

#### e. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Kinerja pegawai merupakan untuk mengarahkannya suatu organisasi kepada kemampuan dan keahlian pegawai dalam melakukan keseluruhannya tugas-tugasnya yang menjadi tanggung jawab. Dalam agama Islam, telah diajarkan pada umat bahwa kinerja harus dinilai di mana manusia diperintahkan oleh Allah dan Rasul-Nya untuk bekerja karena Allah memberitahu kita untuk melaksanakannya. Hal ini ditegaskan oleh Firman Allah dalam Al Qur'an (Qs. Al-Insyirah ayat 7).:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Artinya: Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup>Departemen Agama, *Al-Quran Terjemahan Darussunnah* (Jakarta Timur, 2015).

Jika engkau telah selesai mengurus berbagai kepentingan dunia dan semua kesibukannya serta telah selesai mengurus berbagai kepentingan dunia dan semua kesibukannya serta telah memutus jaringannya, maka bersungguh-sungguhlah untuk menjalankan ibadah serta melangkahlah kepadanya dengan penuh semangat, dengan hati yang kosong lagi tulus, serta niat karena Allah.<sup>15</sup>

Jika kamu telah selesai melakukan suatu pekerjaan, maka bersungguh-sungguhlah kamu untuk melakukan pekerjaan lainnya. Sesungguhnya dalam kesabaran itu ada kenikmatan yang menyenangkan dan melapangkan dada.

## **2. Kompetensi**

### **a. Pengertian Kompetensi**

Kompetensi merupakan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan dan semua pendapatan yang akan dibayar dalam bentuk barang yang langsung secara dan tidak langsung yang dapat diterima ini dilakukan agar dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam memperoleh suatu imbalan dan jasa yang lebih besar yang sudah diberikan kepada perusahaan.<sup>16</sup> Kompetensi diperlukan untuk dapat membantu perusahaan untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi atau perusahaan yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja. Kompetensi merupakan

---

<sup>15</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah Pesan, Kesan Dan Keserasian Al-Qur'an* (Jakarta: Lentera Hati, 2002) hlm, 416.

<sup>16</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (PT Bemi Aksara, 2016), hlm, 177.

salah satu karakteristik dasar seorang individu yang berkaitan secara unik dengan kriteria kriteria referensi yang efektif dan performasi yang sangat unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Menurut Mangkunegara kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. mengemukakan bahwa kompetensi.<sup>17</sup> Menurut Richard E. Boyatzis kompetensi merupakan karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan efektif didalam suatu pekerjaan.

#### **b. Standar Kompetensi**

Standar kompetensi merupakan upaya untuk mengukur dalam penilaian kemampuan dibidang masing-masing dalam perusahaan dan melaksanakan tugas kinerja yang tertentu. Untuk mengetahui kompetensi pekerja harus diadakan standar kompetensi sebagai berikut:<sup>18</sup>

- 1) Karakter individu merupakan penjabaran dari watak atau sifat dan kebutuhan yang dimana dalam perusahaan dibutuhkan dalam melaksanakan kerja.

---

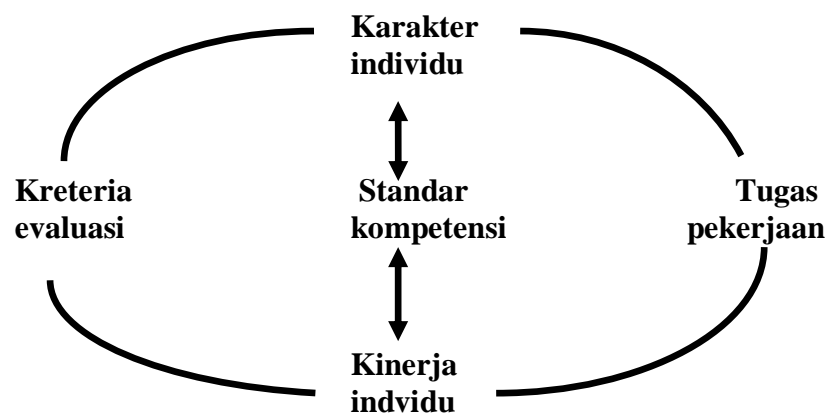
<sup>17</sup> Angga Rahyu Shaputra and Susi Hendriani, "Pengaruh Kompetensi ,Komitmen Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru," *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* 7, no. 1 (January 2015).

<sup>18</sup> Darso Prawironegoro dan Dewi Utari, *Manajemen SDM Abad 21 (Suber Daya Manusia) Kajian Tentang Suber Daya Manusi Secaa Filsafat, Ekonomi, Sossial, Antropologi, Dan Poitik* (Jakarta: Mitra Waca Meia Jakarta, 2016), HLM, 115.



- 2) Tugas kerja merupakan tugas kerja yang sangat sulit, menantang dan bisa diselesaikan dengan cepat dan akurat.
- 3) Kinerja individu, merupakan tingkat kerja yang pencapaiannya masih di atas rata-rata orang lain dalam penilaian.
- 4) Kriteria penilaian, merupakan menentukan tentang harus adanya objektif dan jujur, dan tidak memihak terhadap satu orang.<sup>19</sup>

**Gambar 2.1**  
**Standar Kompetensi**



*Standar Kompetensi Auditor*  
*Sumber: ayer Ineral Auditing*

### c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell dalam Wibowo ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut:<sup>20</sup>

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan mempengaruhi perilakunya.

<sup>19</sup> Prawironegoro dan Utari, hlm, 115.

<sup>20</sup> Firman Fauzi dan Muhammad Hanafiah Siregar, "Pengaruh Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Perkembangan Karir Di Perusahaan Kontruksi (Studi Kasus Di PT WB, Tbk Wilayah Penjualan III Jakarta)," *Journal Of Entrepreneurship, Management, and Industry* 1, no. 2 (2019): hlm, 11.

- 2) Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya.
- 3) Karakteristik kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya
- 4) Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan maka bawahan memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan sehingga dapat berpengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.
- 5) Isu emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian merupakan kecenderungan yang membatasi motivasi dan inisiatif.<sup>21</sup>
- 6) Kemampuan intelektual tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai dan motivasi kerja.

---

<sup>21</sup> Fauzi dan Hanafiah Siregar, hlm, 11.

#### **d. Indikator-Indikator Kompetensi**

Beberapa Indikator Kompetensi menurut Gordondalam Sutrisno yaitu sebagai berikut: <sup>22</sup>

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan uapaya kesadaran dalam bidang kognitif. Misalkan seorang karyawan dalam perusahaan yang mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan melakukan pembelajaran disesuaikan dengan kebutuhan terdapat di perusahaan.

2) Pemahaman (*understanding*)

Pemahaman merupakan seseorang yang dapat menguasai keterampilan atau kemampuan pola pikir dan kemudian diaplikasikan dalam kinerja diperusahan.

3) Nilai (*value*)

Nilai salah satu standar perilaku untuk menilai kemampuan pola berpikir karyawan dan tindakan dalam kinerja dalam perusahaan.<sup>23</sup>

4) Kemampuan (*skill*),

salah satu keahlian yang dimiliki oleh individu dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

5) Sikap (*attitude*)

---

<sup>22</sup> Siti Mujiatun, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kinerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 15, no. 1 (April 2015): hlm, 54.

<sup>23</sup> Mujiatun, hlm, 54.

Sikap merupakan suatu perasaan atau tingkah laku seseorang dalam menampilkan interaksi mental dalam lingkungan kerja diperusahaan.

### **3. Pengembangan Karir**

#### **a. Pengertian Pengembangan Karir**

Pengembangan karir merupakan salah satu proses untuk meningkatkan kemampuan seseorang baik secara individu maupun secara organisasi yang mempunyai tujuan sampai puncak karir yang diinginkan.<sup>24</sup> Dan pengembangan karir juga merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Pengembangan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang dapat menumbuhkan komitmen yang kuat dan meningkatkan kinerjanya dalam upaya mendukung organisasi untuk dapat mencapai tujuannya perusahaan.<sup>25</sup>

Menurut Andrew J. Fubrin dan Anwar Prabu Mangkunegara pada dasarnya pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat

---

<sup>24</sup> Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (Bogor: In Media, 2015), hlm, 109.

<sup>25</sup> Fauzi and Hanafiah Siregar, "Pengaruh Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Perkembangan Karir Di Perusahaan Kontruksi (Studi Kasus Di PT WB, Tbk Wilayah Penjualan III Jakarta)," hlm, 85-93.

mengembangkan diri secara maksimum.<sup>26</sup> Karir merupakan suatu bagian dari perjalanan hidup dan tujuan seseorang, oleh karena itu setiap orang mempunyai hak kewajipan untuk hidup yang sukses dan mendapatkan karir yang baik atau maksimal.

Ada 2 fokus didalam karir, yaitu fokus eksternal dan internal, fokus eksternal mengarah pada rangkaian kedudukan yang secara actual dijabat oleh seorang pekerja. Adapun fokus secara internal adalah menunjukkan pada cara seseorang memang karirnya. Pengetahuan tentang sikap perilakupekerja dan pada umumnya ada beberapa pengertian tentang karir antara lain:<sup>27</sup>

- 1) Karir adalah sebagai pengalaman atau serangkaian posisi kerja selama hidup mereka. Semua orang dengan mendapat pengalaman dan pengembangan karirnya orang tersebut mempunyai karir.
- 2) Karir bisa dipergunakan untuk menilai seseorang pekerja sebagai urutan dalam empati jabatan yang lebih tinggi, secara hakikatnya, misalnya untuk dipromosikan naik jabatan dan memberikan tanggung jawab yang lebih besar, pimpinan dalam mengambil keputusan akan melihat dari karir seseorang

Pimpinan juga akan menggunakan karir adalah sebagai petunjuk dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang membentuk pola untuk kemajuan dan jelas dalam jalur karir. Pengembangan Karir mempunyai

---

<sup>26</sup> *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, hlm. 38.

<sup>27</sup> Mujiantun, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kinerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan," hlm, 40.

arahan serta pilihan yang akan memberikan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan karirnya sepanjang arah untuk mencerminkan tujuan dan kemampuan. Pilihan arah yang ingin dikembangkan merupakan kesempatan yang baik bagi pegawai itu sendiri dimanapun dan kapanpun. Menurut Edy Sutrisno pilihan arah atau jalur pengembangan karir meliputi:<sup>28</sup>

- 1) *Enrichment* yaitu, penembangan dan peningkatan melalui pemberian tugas secara khusus, ini merupakan bentuk dari pengembangan karir.
- 2) *Lateral* yaitu, pengembangan kearah samping suatu pekerjaan yang lain yang mungkin lebih cocok dengan keterampilannya dan memberi pengalaman yang lebih luas, tantangan baru, serta memberikan kepercayaan kepuasan lebih besar.
- 3) *Vertical* yaitu pengembangan kearah atas pada posisi yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar dibidang keahlian khusus
- 4) *Relocation* yaitu, perpindahan secara fisik ke unit organisasi lain atau ketempat yang dapat melengkapi kesempatan pertumbuhan, peningkatan dan kemampuan karyawan untuk tetap pada pekerjaan yang sama.
- 5) *Exploratio* yaitu, menjelajahi kearah yang lebih luas lagi kepada pilihan karir didalam unit organisasi untuk menarik dan

---

<sup>28</sup> Mujiatun, hlm, 42.

mengumpulkan informasi sehingga dapat menjawab pertanyaan dan membuat suatu keputusan tentang potensi karir yang akan dipilih.

- 6) *Realignment* yaitu, pergerakan kearah bawah yang mungkin dapat merefleksikan suatu perlihan atau pertukaran pekerjaan bagi pegawai untuk mengurangi resiko, tanggung jawab, dan stress, menempatkan posisi pegawai tersebut kearah yang lebih tepat yang sekaligus sebagai kesempatan atau peluang yang baru.

#### **b. Tujuan Pengembangan Karir**

Tujuan pengembangan karir untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas dalam perusahaan dan melakukan pelaksanaan pekerjaan agar dapat memberikan kontribusi terbaik dalam perusahaan, untuk dapat tercapainya mrngwujudkan tujuan bisnia dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara tujuan dari pengembangan karir sebagai berikut:<sup>29</sup>:

- 1) Membantu para pegawai untuk bisa mencapai tujuan pengembangan karir dalam perusahaan.
- 2) Menolong pegawai untuk menyadarkan bahwa seseorang memiliki keahlian potensi.

---

<sup>29</sup> R. Joko Sugiharjo dan Rustina, "Pengaruh Perencanaan Karir, Pengembangan Karir Karyawan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jambuluwuk Puncak Resort," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 3, no. 3 (November 1, 2017): hlm, 446.

- 3) Untuk memperkuat hubungan antara pemimpin dalam organisasi ialah akan memperkuat pengembangan karir begitupula sikap pegawai terhadap organisasii,
- 4) Menunjukkan rasa tanggung jawab ialah seorang pegawai dalam pengembangan karirnya telah melaksanakan tugas kerja yang positif dan membuat pegawai bermental sehat.
- 5) Membantu serta memperkuatnya dalam menjalankan program dalam organisasi tersebut.

### c. Indikator-Indikator Pengembangan Karir

Indikator Pengembangan Karir Menurut Handoko adalah:<sup>30</sup>

#### 1) Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.

#### 2) Kesetiaan

Kesetiaan dalam suatu perusahaan orang-orang akan meningkatkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja.

---

<sup>30</sup> Jauhari Hafiz, Badia Perizade, dan Agustina Hanafis, “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Keinginan Berpindahan (Turnover Intention)(Studi Kasus Pada Karyawan PT. BFI Finance .Tbk Cabang Palembang),” *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIII 5*, no. 2 (Oktober 2016): hlm, 103.



### 3) Kesempatan

Kesempatan untuk tumbuh seorang pegawai yang terus berupaya meningkatkan kemampuan dan keahlian yang diilikinya, dalam hal ini berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.<sup>31</sup>

### 4) Dukungan Manajemen

Dukungan Manajemen untuk mendorong para pegawai dalam melakukan program pengembangan karir baik, dukungan dari para manajer sangat dibutuhkan pegawai dalam hal ini.

#### **d. Pengembangan Karir dalam Perspektif Islam**

Pengembangan Karir adalah merupakan upaya proses untuk mengidentifikasi potensi karir pegawai, dan materi serta untuk menerapkannya cara yang tepat untuk dapat mengembangkan potensi keterampilan dan kemampuan tersebut.<sup>32</sup> Dalam hal upaya untuk mewujudkan tujuan pengembangan karir dimasa depan, pegawai harus terarah dan fokus terhadap pekerjaannya dalam perusahaan agar mendapatkan karir yang sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Seperti apa yang telah dilakukan Rasulullah Saw, dalam hal bekerja beliau selalu memperhatikan dan memperhitungkan pekerjaannya sehingga sesuai dengan yang dilalukan beliau dan benar-benar terarah

---

<sup>31</sup> Hafiz, Perizade, dan Hanafis, hlm, 103.

<sup>32</sup> R. Joko Sugiharjo dan Rustina, "Pengaruh Perencanaan Karir, Pengembangan Karir Karyawan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jambuluwuk Puncak Resort," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 3, no. 3 (November 1, 2017): hlm, 446.

dan fokus kepekerjaan. Hal ini ditegaskan oleh Firman Allah dalam Al Qur'an (Qs. Al- An'am ayat 132).

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ  
عَمَّا يَعْمَلُونَ

Artinya : Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.<sup>33</sup>

Dalam hal ini dikaitkan dengan pengembangan karir ayat tersebut berkaitan dengan usaha seseorang maupun kelompok seperti perusahaan untuk mengembangkan diri sebaik-baiknya. Itu mengapa disebutkan setiap orang akan memperoleh apa-apa yang disebabkan dari yang telah dikerjakannya. tu mengapa disebutkan setiap orang akan memperoleh apa-apa yang disebabkan dari yang telah dikerjakannya. Dan Allah swt tidak akan lengah dari usaha tersebut. Sejalan dengan ayat itu, ayat tersebut menggambarkan betapa pentingnya manusia untuk mengembangkan potensi yang telah dimiliki, baik mendalami maupun menggali hal-hal baru dalam dirinya.

---

<sup>33</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran Dan Terjemahan* (Bandung: Diponegoro, 2014), hlm 132.

## B. Penelitian Terdahulu

Berkaitan peyusunan penelitian ini, peneliti membutuhkan penelitian terdahulu sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan untuk penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel II.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1.	Danila, dan Jefirtson R. Riwu Kore (Jurnal Volume 4, No 2, Agustus 2019)	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Utara. <sup>34</sup>	Hasil penelitian menunjukkan nilai $t_{hitung}$ lebih besar dibandingkan nilai $t_{tabel}$ maka $H_0$ ditolak. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai
2.	Ilman Ataunur, Eny Ariyanto (Jurnal Telaah Bisnis Vol 16, No 2, Desember 2015)	Penaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk. <sup>35</sup>	Hasil penelitian menunjukkan variabel kompetensi 0,885, pelatihan 0,940, dan kinerja 0,925. Semua koefisien reliabilitas tersebut sudah di atas dan memenuhi kriteria koefisien minimal 0,7.
3.	Masykur Ahdian (Skripsi Intitusi Agama Islam Negeri Surakarta 2017)	Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Tanjung Kreasi Parquet Industryan Temanggung. <sup>36</sup>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh item dari hasil uji coba instrument validitas pengembangan karir memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi $p$ (5%) yang menunjukkan angka sebesar 0,1966
4.	Syifa Umra Syitah dan Nasir,	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap	Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Penentuan hipotesis

<sup>34</sup> Danila dan Jefirtson R. Riwu Kore, "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Utara" 4, no. 2 (Agustus 2019).

<sup>35</sup> Ilman Ataunur dan Eny Ariyanto, "Penaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk.," *Jurnal Telaah Bisnis* 16, no. 2 (Agustus 2019).

<sup>36</sup> Masykur Ahdian, "Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Tanjung Kreasi Parquet Industryan Temanggung," *Skripsi Intitusi Agama Islam Negeri Surakarta 2017*, n.d.

	(Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Vol. 4, No. 3, Agustus 2019)	Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang. <sup>37</sup>	menyebutkan jika nilai signifikansi dibawah alpha 5% atau 0,05 maka Ha diterima, artinya pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5.	Deiby Christa Ruru dan Lotje Kawet, Rita Taroreh, (Jurnal <i>Emba</i> Vol 5, No.2 Juni 2017).	Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Kota Manado. <sup>38</sup>	Hasil penelitian menunjukkan nilai R2 sebesar 0.997 atau sebesar 99,7% dan berarti 99,7% Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Kota Manado dipengaruhi Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir.

Adapun persamaan dan perbedaan dari penelitian terdahulu yaitu sebagai berikut:

1. Danila dan Jefirtson R. Riwu Kore persamaannya dengan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel dependen yaitu Kompetensi sedangkan Kinerja sebagai variabel independen. Sedangkan perbedaannya terdapat pada analisis data yaitu peneliti tidak menggunakan uji asumsi klasik.
2. Ilman Ataunur dan Eny Ariyanto persamaannya dengan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel dependen yaitu Kompetensi dan Pengembangan Karir sedangkan Kinerja sebagai variabel independen.

---

<sup>37</sup> Syifa Umra Syitah dan Nasir, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang.," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* 4, no. 3 (Agustus 2019).

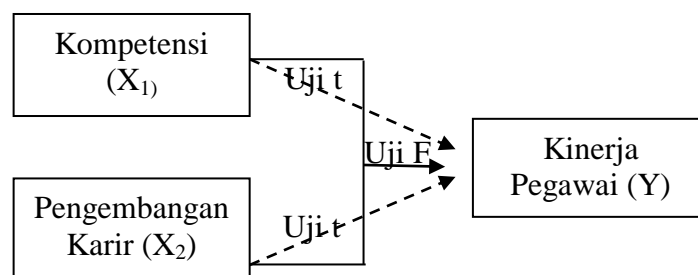
<sup>38</sup> Deiby Christa Ruru, Lotje Kawet, and Rita Taroreh, "Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Kota Manado.," *Jurnal *Emba** 5, no. 2 (June 2017).

Sedangkan perbedaannya terdapat pada analisis data yaitu peneliti tidak menggunakan asumsi klasik.

3. Masykur Ahdian persamaannya dengan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel Kompetensi dan Pengembangan Karir sedangkan Kinerja sebagai variabel independen. Sedangkan perbedaannya terdapat pada tidak adanya indikator-indikator dalam skripsi.
4. Syifa Umra Syitah dan Nasir persamaannya dengan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel Pengembangan Karir sedangkan Kinerja sebagai variabel independen. Sedangkan perbedaannya tidak menggunakan uji normalitas
5. Deiby Christa Ruru dan Lotje Kawet Nasir persamaannya dengan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel Pengembangan Karir sedangkan Kinerja sebagai variabel independen. Sedangkan perbedaannya tidak adanya analisis deskriptif

### C. Kerangka Pikiran

**Gambar II.2**  
**Kerangka Pikir**



Keterangan :

Mempengaruhi secara simultan →

Mempengaruhi secara persial →

Dalam Kerangka pikir uji t dilakukan untuk mengetahui apakah ada model regresi Variabel Independen (Kompetensi dan Pengembangan Karir) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Sedangkan Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen (Kompetensi dan Pengembangan Karir) secara simultan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).<sup>39</sup>

#### D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau yang akan terjadi. Hipotesis merupakan pernyataan peneliti tentang hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian, serta merupakan pernyataan yang paling spesifik.<sup>39</sup>

Hipotesis yang baik adalah hipotesis yang dinyatakan dengan jelas dan ringkas, menyatakan hubungan variabel tersebut dalam terminologi operasional yang terukur.<sup>40</sup>

Berdasarkan hasil kerangka teori dan kerangka pikir maka kesimpulan Jawaban sementara ialah:

$H_{a1}$  : Terdapat pengaruh secara parsial kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_{01}$  : Tidak terdapat pengaruh secara parsial kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>39</sup> Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2013), hlm, 53.

<sup>40</sup> Kuncoro, hlm, 61.

$H_{a2}$  : Terdapat pengaruh secara parsial keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_{02}$  : Tidak terdapat pengaruh secara parsial keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_{a3}$  : Terdapat pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_{03}$  : Tidak terdapat pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal yang alamat kantornya Jl.willem Iskandar No.11 Komplek Perkantoran Bupati Lama Panyabungan, Sumatera Utara. Waktu penelitian dilakukan pada bulan November 2020 sampai dengan Oktober 2021

#### **B. Jenis Penelitian**

Ini adalah penelitian kuantitatif. Dimana penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antara variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrumen penelitian) sehingga data yang terdiri dari Angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik.<sup>41</sup>

Jenis pendekatan menurut teknik samplingnya ialah:

- a. Pendekatan populasi
- b. Pendekatan sampel
- c. Pendekatan kasus<sup>42</sup>

#### **C. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi Populasi adalah merupakan salah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas

---

<sup>41</sup> Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Kencana, 2013), hlm, 38.

<sup>42</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2014), hlm, 121.



dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi ini bukan hanya orang akan tetapi juga obyek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi harus meliputi seluruh bagian karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.<sup>43</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dalam Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal. Besar populasi diketahui sebesar 35 orang

## 2. Sampel

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil dari sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Sampel atau contoh secara sederhana dapat diartikan sebagai bagian dari populasi yang mewakili secara keseluruhan sifat dan karakter populasi. Sebuah populasi dengan kuantitas besar dapat diambil sebagian dengan kualitas sampel yang mewakili sama persis dengan kata representatif. Sampel merupakan bagian yang berguna bagi tujuan penelitian populasi dan aspek-aspek. Penelitian ini menggunakan metode pemilihan sampel jenuh atau istilah lain sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Hal itu dikarenakan jumlah karyawan yang tergolong sedikit sehingga memungkinkan seluruh karyawan sebanyak 35 orang untuk dijadikan responden.

---

<sup>43</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R7&D, Cetakan Ke 15* (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm, 115.

#### D. Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini ada dua, data primer dan data sekunder:

##### 1. Data Primer

Data primer yang diperoleh langsung dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian.<sup>44</sup> Data Primer tersebut adalah Responden Pegawai Dinas Tenaga Kerja kabupaten Mandailing Natal.

##### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah disusun, dikembangkan dan diolah kemudian dicatat oleh pihak lain.<sup>45</sup> Data Sekunder dalam penelitian ini adalah data dinas tenaga kerja kabupaten mandailing natal untuk mengetahui jumlah Pegawai,

#### E. Instrument Pengumpulan Data

Instrument adalah proses pembuatan yang meliputi aktivitas, perencanaan, penyusunan, uji coba, pengabsahan, dan kehandalan Instrument penelitian agar instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian yang *reliable*.<sup>46</sup>

##### 1. Dokumentasi

Dokumentasi, dari asal kata dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam menentukan dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku buku, majalah, dokumen, peraturan peraturan,

---

<sup>44</sup> Burhan bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Kencana, 2006), hlm, 122.

<sup>45</sup> Noor, *Metodologi Penelitian*, hlm, 137.

<sup>46</sup> Muhammad, *Metode Penelitian Islam, Pendekatan Kuantitatif* (Rajawali Pers, 2008), hlm, 114.

notulen rapat, catatan harian dsb. Dokumentasi yang di ambil dalam penelitian ini seperti dokumen kerja, dan dokumentasi lapangan.

## 2. Wawancara

Wawancara adalah merupakan teknik pengumpulan data, apabila penelitian ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila diteliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Wawancara yang dimaksud disini adalah penelitian mewawan carai salah satu karyawan dari perusahaan.<sup>47</sup>

## 3. Kuesioner

Kuesioner (Angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.<sup>48</sup>

Umar menyatakan bahwa “Tehnik angket merupakan suatu pengumpulan data dengan memberi atau menyebar daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberi respon atas daftar pertanyaan tersebut”.

Angket digunakan untuk mengukur dan mengetahui pendapat responden terkait permasalahan pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal. Secara umum teknik dalam pemberian skor yang digunakan dalam

---

<sup>47</sup> Sugiyono, *Metode Adminitrasi* (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm, 57.

<sup>48</sup> P. Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori Praktis* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), hlm, 39.

penelitian ini adalah tehnik skala orginal. Skala orginal merupakan skala pengukuran yang sudah menyatakan peringkat antar tingkat, jarak interval atau tingkatan juga tidak hatus sama. Penggunaan angket diharapkan akan memudahkan bagi responden dalam memberikan jawaban. Pada setiap item soal disediakan 5 pilihan jawaban dengan skor nilai masing-masing, adapun kisi-kisi soal sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Skor Penilaian**

<b>Skala <i>Likert</i></b>	<b>Nilai/Skor</b>
1. Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2. Tidak Setuju (TS)	2
3. Kurang Setuju (KS)	3
4. Setuju (S)	4
5. Sangat Setuju (SS)	5

**Tabel 3.2**  
**Kisi-kisi Angket**

**Kompetensi (X<sub>1</sub>)**

<b>Variabel X1</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nomor Pernyataan</b>
Kompetensi	6. Pengetahuan	<b>1,2,3</b>
	7. Pemahaman	<b>4,5</b>
	8. Nilai	<b>6,7</b>
	9. Kemampuan	<b>8,9</b>
	10. Sikap	<b>10,11</b>

**Tabel 3.3**  
**Kisi-kisi Angket**

**Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>)**

<b>Variabel X2</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nomor Pernyataan</b>
Pengembangan Karir	5. Prestasi kerja	<b>1,2,3</b>
	6. Kesetiaan	<b>4,5</b>
	7. Kesempatan	<b>6,7</b>
	8. Dukungan Manajemen	<b>8,9</b>

**Tabel 3.4**  
**Kisi-kisi Angket**

<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>		
<b>Variabel X2</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nomor Pernyataan</b>
Kinerja Pegawai	5. Kualitas Kerja	<b>1,2</b>
	6. Kuantias	<b>3,4,5</b>
	7. Pelaksanaan Tugas	<b>6,7</b>
	8. Tanggung Jawab.	<b>8,9</b>

## **F. Teknik Analisis Data**

Proses analisis data ialah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang di peroleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, angket, dan dokumentasi. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah dengan bantuan metode SPSS (*Statistical Package Social Science*) Versi 25 sebagai alat hitung. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### **1. Uji Instrument**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Teknik untuk mengukur validitas kuisisioner adalah dengan menghitung korelasi antara data pada masing-masing pertanyaan dengan skor total dan dianggap valid. Jika signifikan  $5\% = 0,05$  bisa juga dengan membandingkan dengan  $r_{tabel}$ .

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  Maka valid.
- 2) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  Maka tidak valid.<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup> Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2013), hlm,172.

## b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk- konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.<sup>50</sup> Uji reabilitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan mana pengukuran tersebut tanpa bias (tanpa Kesalahan) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam Instrument. Pada program SPSS, metode yang digunakan dalam pengujian reabilitas ini adalah dengan menggunakan metoden *alpha cronbach's* yang dimana kuesioner dianggap *reliable* apabila *cronbach's alpha*  $> 0,60$ .<sup>51</sup>

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan uji prasyarat untuk melakukan uji lanjutan yang di gunakan dalam perhitungan regresi dalam perhitungan statistik. Untuk melakukan uji normalitas penelitian menggunakan rumus *Kolmogrov Smirnov*. Ketentuan dalam penelitin dapat dikatakan berdistribusi normal tidak berdistribusi normal apabila nilai absolut lebih kecil dari *level of significan*, untuk menentukan taraf signifikan pada penelitian.<sup>52</sup>

---

<sup>50</sup> Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan Dan Peneliti Pemula, Dengan Kata Pengantar Oleh Buchari Alma* (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm 72.

<sup>51</sup> Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*, hlm,181.

<sup>52</sup> Duwi Priyanto, *SPSS 22 Pengelola Data Terpraktis i* (Yogyakarta: PT. Andi, 2014), hlm, 69.

Uji Normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* satu arah. Untuk menentukan suatu data dapat dikatakan normal atau tidak dilihat dari nilai signifikannya. Jika nilai signifikannya  $> 0,05$  Maka Variabel Berdistribusi dengan normal, sebaliknya jika nilai Signifikannya  $< 0,05$  Maka Variabel Penelitian Berdistribusi tidak normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Jika nilai tolerance  $> 0,05$ , tidak terjadi multikolinearitas, namun jika nilai tolerance  $< 0,05$ , maka terjadi multikolinearitas. Sedangkan melihat nilai VIF, yaitu jika  $VIF < 5$  maka tidak terjadi multikolinearitas terhadap yang diuji. Namun jika nilai  $VIF > 5$  maka artinya terjadi, multikolinearitas terhadap data yang diuji.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model Regresi terjadi atau terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.<sup>53</sup> Model yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji

---

<sup>53</sup> Ce Gunawan, *Mahir Menguasai SPSS (Mudah Mengolah Data Dengan IBM SPSS Statistic 25* (Yogyakarta: Deepublish, 2019), hlm, 154.

*Spearman's rho*. Suatu model regresi dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas, jika nilai Signifikansinya lebih besar dari 0,05 artinya dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heterokedastisitas.<sup>54</sup>

### 3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen faktor kompetensi ( $X_1$ ), faktor pengembangan karir ( $X_2$ ), terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ). Bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Variabel dependen (Kinerja Pegawai).

$a$  = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi

$e$  = Standart error

$X_1$  = Kompetensi

$X_2$  = Pengembangan Karir

Jadi, dari persamaan diatas dapat diturunkan rumus sebagai berikut:

$$Kp = a + b_1Kmp + b_2Pmk + e$$

Keterangan:

$KP$  = Variabel dependen (Kinerja Pegawai).

---

<sup>54</sup> Ce Gunawan, hlm, 154.



$a$  = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi

$e$  = Standart error

Kmp = Kompetensi

PmK = Perkembangan Karir

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel berikut.<sup>55</sup> Setelah diperoleh  $F_{hitung}$  maka untuk interpretasi hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut:

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

##### b. Uji Parsial (t)

Uji ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu (parsial). Maka uji t dilakukan menggunakan SPSS 25. Untuk mengetahui hasil signifikan atau tidak, angka  $t_{hitung}$  akan dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ . Jika penguji menggunakan tingkat signifikan 0,5 artinya peluang memperoleh kesalahan maksimal 5% yakni yang diperoleh dengan derajat bebas  $df = n - k - 1$

Keterangan:

$df$  = derajat kebebasan

$n$  = banyak responden

---

<sup>55</sup> Nur Asnawi, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*, (Malang: UNI Malik press, 2011), hlm, 182.

$k$ =jumlah variabel independen

Setelah diperoleh  $t_{hitung}$  maka untuk interpretasi hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut:

1. Jika  $t_{tabel} < t_{hitung}$ , atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dapat digunakan untuk mengetahui sumbangan atau kontribusi dari seluruh variabel independen ( $X$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan kedalam model. Model dianggap baik jika koefisien determinasi sama dengan satu atau mendekati satu. Berikut ini tabel  $R^2$ .

**Tabel 3.5**  
**Kriteria Memberikan Interpretasi**  
**Terhadap Koefisien Kolerasi<sup>56</sup>**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60- 0,799	Kuat
0,80- 0,100	Sangat Kuat

---

<sup>56</sup> Sugiyono dan Agus susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS Dan Lirise*, hlm, 250.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran umum Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal**

##### **1. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal**

Dinas tenaga kerja mandailing natal adalah salah satu instansi/lembaga pemerintah, yang bertugas sebagai instansi/lembaga pemerintah yang pemerintah bidang tenaga kerja melaksanakan tugas di bidang pelayanan masyarakat yaitu: sebagai pembina, pengayom, pemerhati masalah-masalah para pencari. Adapun wewenang surat perizinan dinas tenaga kerja seperti izin mempekerjakan tenaga asing (IMTA), izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, kerja kartu dan izin ketenagakerjaan, izin kerja, hingga Izin lembaga pelatihan kerja (LPK). Dinas Tenaga Kerja berada di Jl.willem Iskandar No.11 Komplek Perkantoran Bupati Lama Panyabungan, Sumatera Utara.

Fungsi dari Dinas tenaga kerjamerupakan merumuskan kebijakan ketenaga kerjaan dan transmigrasi, *melaksanakan* kebijakan tenaga kerja dan transmigrasi, administrasi ketenaga kerjaan, pengawasan tenaga kerja dan transmigrasi, pelaporan dan evaluasi bidang tenaga kerja dan transmigrasi.

##### **a. Visi**

Terwujudnya Tenaga Kerja yang kompeten, produktif, Sejahtera, dan Mampu Berdaya Saing.

b. Misi

Meningkatkan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja melalui Pelatihan, membina/mendorong terciptanya upah minimum yang layak serta terlaksananya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan untuk meningkatkan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.

**2. Landasan Hukum**

1. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketrasmigrasian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 29 tahun 2009 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 15 tahun 1997 tentang Ketrasmigrasian.
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1998 tentang Pembentukan Kabupaten Daerah Tingkat II Toba Samosir dan Kabupaten Daerah Tingkat II Mandailing Natal.
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).
4. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2009 tentang Pertambangan, Mineral dan Batubara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomo 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4959).
5. Undang-Undang Nomor Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia

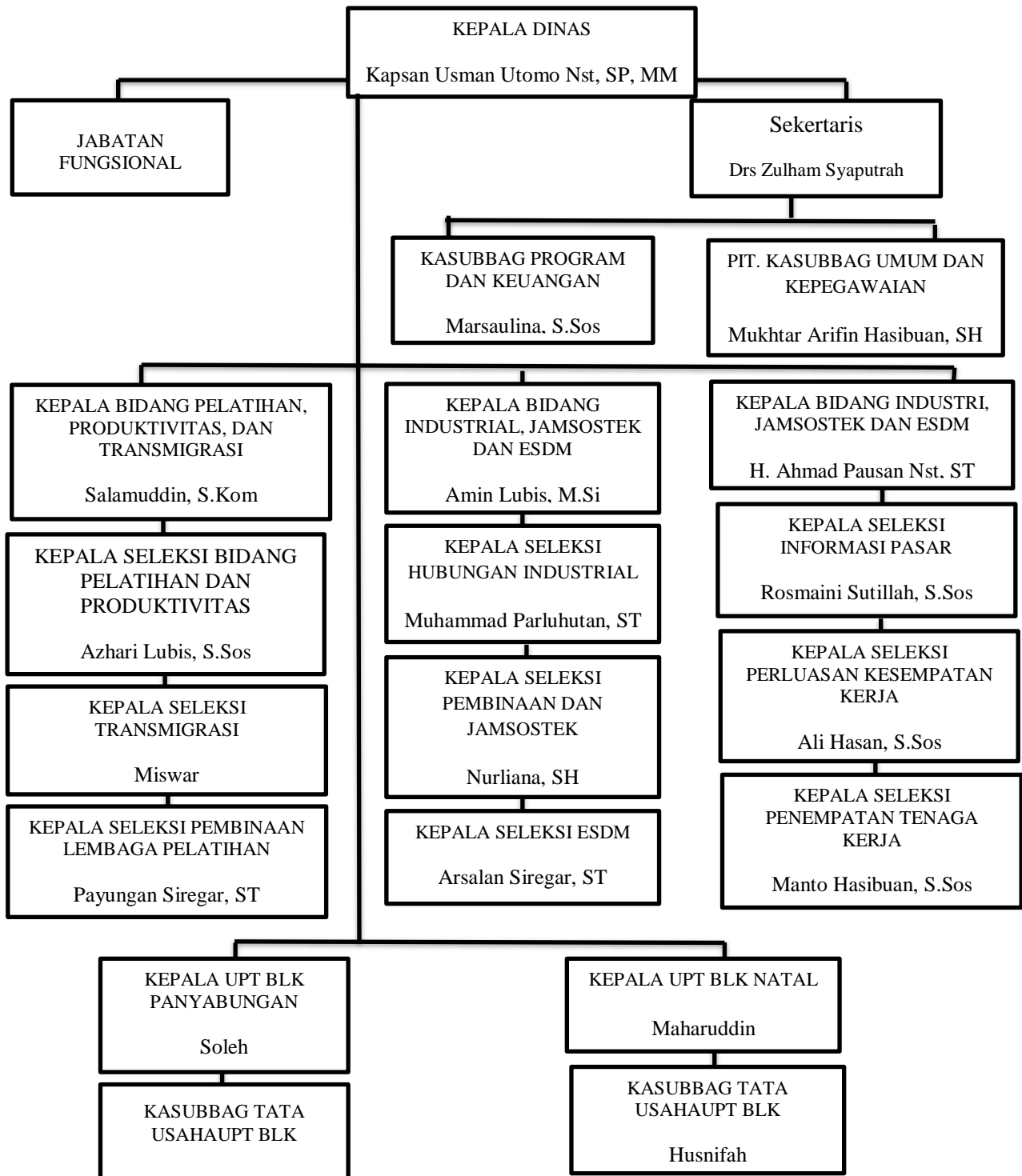
Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234)

6. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494).
7. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
9. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887)
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036)
11. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 29 Tahun 2016 tentang Pedoman Nomenklatur Dinas Tenaga Kerja Provinsi dan Kabupaten/Kota.
12. Peraturan Daerah Kabupaten Mandailing Natal Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Mandailing Natal (Lembaran Daerah Kabupaten Mandailing Natal Tahun 2016 Nomor 6).

### **3. Struktur Organisasi**

Adapun yang menjadi Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal.

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi**



#### 4. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik responden berkaitan dengan identitas responden yang dijadikan sampel penelitian. Dalam karakteristik responden penelitian menetapkan 35 Responden.

Kemudian dalam karakteristik responden yang ditekankan adalah berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Bidang Pekerjaan, Pendidikan. Hal ini dapat diuraikan melalui pembahasan berikut:

##### a) Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelami

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan jenis kelamin responden yaitu laki-laki dan perempuan. Hal ini dapat disajikan melalui tabel 4.1 berikut:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	28	80
2	Perempuan	7	20
<b>Jumlah</b>		<b>35 Orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber:* Data diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan hasil responden dengan jenis kelamin Laki-laki lebih Banyak dan hampir semua 28 Orang dengan persentase 100%. Sedangkan Responden perempuan 7 orang. Hal ini berarti bahwa laki-laki lebih banyak melakukan pekerjaan di Dinas Tenaga kerja Kabupaten Mandailing Natal.

b) Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur atau usia yang dijadikan sampel penelitian. Berikut ini disajikan karakteristik responden berdasarkan umur pada tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Umur**

NO	Usia Responden	Jumlah	Persentase
1	30-35 tahun	3 Orang	8,6
2	36-40 tahun	4 Orang	11,2
3	41-45 tahun	8 Orang	23
4	46-50 tahun	8 Orang	23
5	51-55 tahun	7 Orang	20
6	>56 tahun	5 Orang	14,2
<b>Jumlah</b>		<b>35 orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data diolah, 2021.*

Berdasarkan tabel 4.2 hasil pengolahan data di atas menunjukkan bahwa jumlah responden berusia 30-35 tahun yaitu 3 orang dengan persentase 8,6%. Kemudian responden berusia 36-40 tahun yaitu 4 orang persentase 11,2%. Selanjutnya responden berusia 341-45 yaitu 8 orang dengan persentase 22%. Selanjutnya dengan responden usia terbanyak rata-rata 46-50 berjumlah 8 orang dengan persentase 23%. Dilanjutkan usia 51-55 berjumlah 7 orang persentase 20% dan > 56 keatas ada 5 orang karyawan dengan persentase 14,2%.

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan menguraikan responden menurut Jenis Pendidikan. Oleh karena itu akan disajikan



karakteristik responden berdasarkan jenis Pendidikan yang dapat dilihat dari tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan**

No.	Jenjang Pekerjaan	Jumlah	Persentase
1	SLTA	10 Orang	28,5
2	D2	1 Orang	2,9
3	D3	3 Orang	8,5
4	S1	20 Orang	57,2
5	S2	1 Orang	2,9
<b>Jumlah</b>		<b>35 orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data diolah, 2021.*

Berdasarkan tabel 4.3 menjelaskan bahwanya jenjang pendidikan SLTA sebanyak 10 orang dengan persentase 28,5 %, selanjutnya total responden untuk D2 berjumlah 1 orang dengan persentase 2,9 %, selanjutnya total responden untuk D3 berjumlah 3 Orang dengan persentase 8,5%, selanjutnya diikuti responden yang paling banyak jenjang pendidikannya berjumlah 20 orang dengan persentase 57,2. dan selanjutnya responden S2 berjumlah 1 orang dengan persentase 2.9%.

## **B. Hasil Analisis Data**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah data yang ada valid atau tidak valid. Setelah angket disebarakan maka akan diperoleh hasil dari jawaban para responden pada setiap pernyataan yang meyangkut tentang variabel yang akan diteliti. Sebelum angket dianalisis terlebih dahulu diuji validitas.

**Tabel IV.4**  
**Hasil Uji Validitas Kompetensi**

Item Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Item1	0,505	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 35$ . Pada taraf signifikansi 0,05% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,2826$	Valid
Item2	0,610		Valid
Item3	0,797		Valid
Item4	0,753		Valid
Item5	0,689		Valid
Item6	0,537		Valid
Item7	0,674		Valid
Item8	0,612		Valid
Item9	0,573		Valid
Item10	0,499		Valid
Item11	-0,28		Tidak Valid

*Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021*

Berdasarkan hasil uji validitas Kompetensi dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 1 sampai dengan 10 adalah valid dan 1 item pernyataan tidak valid. Dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $n = 35 - 2 = 33$  adalah 0,2826.

**Tabel IV.5**  
**Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir**

Item Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Item1	0,752	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 35$ . Pada taraf signifikansi 0,05% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,2826$	Valid
Item2	0,699		Valid
Item3	0,674		Valid
Item4	0,642		Valid
Item5	0,592		Valid
Item6	0,387		Valid
Item7	0,382		Valid
Item8	0,555		Valid
Item9	0,547		Valid

*Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021*

Bedasarkan hasil uji validitas pengembangan karir dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 1 sampai dengan 9 adalah valid. Dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $n = 35 - 2 = 33$  adalah 0,2826.

**Tabel IV.6**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai**

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Item1	0,587	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 35$ . Pada taraf signifikansi 0,05% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,2826$	Valid
Item2	0,677		Valid
Item3	0,602		Valid
Item4	0,590		Valid
Item5	0,658		Valid
Item6	0,719		Valid
Item7	0,554		Valid
Item8	0,596		Valid
Item9	0,248		Tidak Valid

*Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021*

Bedasarkan hasil uji validitas Kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 1 sampai dengan 9 adalah valid. Dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $n = 35 - 2 = 33$  adalah 0,2826

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan, dengan menggunakan metode cronbach alpha. Jika  $\text{cronbach}_{\alpha} >$  maka dapat dikatakan reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas dari variabel persepsi kemudahan.

**Tabel IV.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.830	11

*Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas kompetensi dapat dikatakan *reliabel*, jika nilai *cronbach alpha*  $0,830 > 0,60$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dinyatakan *reliabel* dan dapat diterima.

**Tabel IV.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karir**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.776	9

*Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pengembangan karir dapat dikatakan *reliabel*, jika nilai *cronbach alpha*  $0,776 > 0,60$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir dinyatakan *reliabel* dan dapat diterima.

**Tabel IV.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.774	9

*Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas kinerja pegawai dapat dikatakan *reliabel*, jika nilai *cronbach alpha*  $0,774 > 0,60$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai dinyatakan *reliabel* dan dapat diterima.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, data berdistribusi normal, jika nilai signifikansi  $> 0,1$ .

**Tabel IV. 10**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,03843117
Most Extreme Differences	Absolute	,110
	Positive	,070
	Negative	-,110
Test Statistic		,110
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan nilai tabel yang ada diatas nilai signifikansinya  $P > 0,05$  maka distribusinya Normal, nilai signifikansinya  $0,200 > 0,05$  memenuhi asumsi normalitas.

#### b. Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Suatu

model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas adalah: “Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 0, 10 dan nilai *tolerance* > 0, 10.”

**Tabel IV.11**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,985	1,015
	X2	,985	1,015

a. Dependent Variable: Y

*Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021*

Berdasarkan tabel di atas nilai *VIF* untuk variabel kompetensi ialah  $1,015 < 10,00$ , variabel pengembangan karir ialah  $1,015 < 10,00$ . Sehingga dapat disimpulkan nilai *VIF* dari tabel diatas lebih kecil dari  $10,00$  ( $VIF < 10,00$ ).

Sementara itu nilai *Tolerance* untuk variabel kompetensi adalah  $0,985 > 0,10$ , variabel pengembangan karir  $0,985 > 0,10$ . Jadi dapat disimpulkan nilai *tolerance* dari kedua variabel adalah lebih besar dari  $0,10$  ( $Tolerance > 0,10$ ). Berdasarkan penilaian diatas dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

### c. Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Suatu model regresi dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika Nilai signifikansinya lebih besar dari . Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.12**  
**Uji Heterokedastisitas**

<b>Correlations</b>					
			X1	X2	Unstandardiz ed Residual
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1,000	,203	-,037
		Sig. (2- tailed)	.	,243	,832
		N	35	35	35
	X2	Correlation Coefficient	,203	1,000	,070
		Sig. (2- tailed)	,243	.	,689
		N	35	35	35
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,037	,070	1,000
		Sig. (2- tailed)	,832	,689	.
		N	35	35	35

*Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021*

Berdasarkan Tabel IV.12 di atas dapat diketahui bahwa Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  mempunyai nilai Signifikan lebih besar dari 0,05 dengan nilai  $X_1$   $0,832 > 0,05$  dan  $X_2$   $0,689 > 0,05$  artinya dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4. Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda dipergunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel X, yaitu kompetensi, dan pengembangan karir terhadap variabel Y, yaitu kinerja karyawan. Hasil uji linear berganda dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

**Tabel IV. 13**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,769	6,184		1,580	,124
	X1	,565	,095	,726	5,952	,000
	X2	,017	,128	,016	,130	,898

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan data uji hasil regresi linier berganda pada tabel di atas, maka persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$KP = 9,769 + 0,565KMP + 0,017PK + 0,071$$

Dan persamaan regresi di atas dapat di artikan bahwa:

- 1) Nilai konstan adalah sebesar 9,769 artinya jika variable Kompetensi (KMP), dan Pengembangan Karir (PK) nilai 0, maka Kinerja Pegawai (KN) nilainya 9,769.
- 2) Nilai Koefisien Kompetensi adalah sebesar 0,565 artinya apabila variabel Kompetensi (KMP) ditambah 1 satuan maka variabel Perkembangan Karir {PK} naik sebesar 0,565 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kompetensi dengan Kinerja Pegawai (KP).
- 3) Nilai Koefisien Perkembangan Karir adalah sebesar 0,017 artinya apabila variable Perkembangan Karir {PK} ditambah 1 satuan maka



variabel Kinerja Pegawai (KP) naik sebesar 0,017 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Perkembangan Karir {PK} dengan Kinerja Pegawai (KP).

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel kompetensi dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel pengembangan karir. Adapun hasil regresi sebagai berikut:

**Tabel IV.14**  
**Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,769	6,184		1,580	,124
	X1	,565	,095	,726	5,952	,000
	X2	,017	,128	,016	,130	,898

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan hasil uji parsial di atas, dapat dilihat pengaruh setiap variabel dimana nilai tabel yang diperoleh dan rumus  $df = n - k - 1$  atau  $35 - 2 - 1 = 32$  sebesar 1,6938 yaitu:

- a.  $t_{hitung} \text{ Kompetensi} = 5,952 > t_{tabel} = 1,69389$  maka  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai secara parsial dalam Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal.

- b.  $t_{hitung}$  Pengembangan Karir = 0,130 >  $t_{tabel}$  = 1,66216 maka  $H_a$  ditolak  $H_0$  diterima artinya tidak pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai secara parsial dalam Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal.

**b. Uji Simultan ( Uji F)**

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel kompetensi dan pengembangan karir secara keseluruhan terhadap variable kinerja pegawai.

**Tabel IV.15**

**Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	354,681	2	177,341	18,079	,000 <sup>b</sup>
	Residual	313,890	32	9,809		
	Total	668,571	34			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

*Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021*

Berdasarkan tabel IV.15 diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 18.948, sedangkan  $F_{tabel}$  diperoleh dari rumus  $df = n-k-1$  atau  $35-2-1 = 32$  yaitu sebesar 4,15, dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $F_{hitung}$  18,948 >  $F_{tabel}$  4,15 artinya  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima artinya terdapat pengaruh antara kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal.

### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain:

**Tabel IV.16**  
**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,728 <sup>a</sup>	,531	,501	3,132
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan tabel hasil koefisien determinasi dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,728 artinya korelasi antara variabel Kompetensi dan Perkembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal terjadi hubungan Sedang. Sedangkan Nilai  $R^2$  sebesar 0,531 artinya variabel Kompetensi dan Perkembangan Karir mampu menjelaskan variabel dependen atau Kinerja Pegawai Sebesar 53,1%. Sedangkan 46,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

### C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dinas tenaga kerja kabupaten mandailing natal. Setelah peneliti melakukan penyebaran angket yang ditujukan kepada pegawai

menggunakan dinas tenaga kerja yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dinas tenaga kerja kabupaten mandailing natal. Hasil penelitian ini diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil Hasil analisis diketahui nilai R sebesar .0,728 artinya kolerasi antara variabel kompetensi dan perkembangan karir terhadap kinerja dinas tenaga kerja kabupaten mandailing natal terjadi hubungan Sedang. Sedangkan Nilai  $R^2$  sebesar 0,531 artinya variabel kompetensi dan perkembangan karir mampu menjelaskan variabel dependen atau kinerja pegawai sebesar 53,1%. Sedangkan 46,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

### **1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal.**

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel kompetensi sebesar 0,565 dan untuk  $t_{tabel}$  diperoleh dari rumus  $df = (n-k-1)$ ,  $df = (35-2-1) = 32$ , hasil yang diperoleh dari  $t_{tabel}$  sebesar= 1,6938 yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,952 > 1,69389$ ) jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi terdapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas tenaga kerja kabupaten mandailing natal.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Mangkunegara kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih yang membuat perbedaan

diantara orang lain dengan kemampuan yang rata-rata atau bisa dibilang biasa saja.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Danila dan Jefirtson R Riwu Kore (2019), yang berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variable kompetensi adanya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kesimpulan dari penelitian ini bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas tenaga kerja kabupaten mandailing natal. Kompetensi sudah cukup maksimal untuk mendukung kinerja pegawai hal ini dilihat dari indikator-indikator yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di antaranya pengetahuan, pemahaman, nilai, kemampuan dan sikap.

## **2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal.**

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel pengembangan karir sebesar 0,017 dan untuk  $t_{tabel}$  diperoleh dari rumus  $df = (n-k-1)$ ,  $df = (35-2-1) = 32$ , hasil yang diperoleh dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,6938 yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $0,130 > 1,66216$ ) jadi dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas tenaga kerja kabupaten mandailing natal.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Andrew J. Fubrin dan Anwar Prabu Mangkunegara “pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu para pegawai merencanakan karir mereka dimasa depan yang akan datang di dalam perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara lebih dari sebelumnya. Pengembangan karir bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan keahlian dalam hal meningkatkan prestasi kerja yang bagus agar mendapatkan promosi jabatan.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Deiby Christa Ruru, Lotje Kawetd dan Rita Taroreh, yang berjudul Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Kota Manado. Hasil penelitian menyatakan bahwa pengembangan karir tidak memberikan pengaruh terhadap peningkatan karir. Perkembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas tenaga kerja kabupaten mandailing natal.

Kesimpulan dari penelitian ini bahwa tidak terdapat pengaruh pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas tenaga kerja kabupaten mandailing natal. Pengembangan karir dinas tenaga kerja kabupaten mandailing natal belum sepenuhnya mendapatkan kesempatan serta prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas belum dapat memajukan dinas tenaga kerja kabupaten mandailing natal.

### **3. Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal**

Berdasarkan uji signifikansi simultan (uji F) di atas dapat dijelaskan bahwa  $df = n-k-1$  atau  $35-2-1 = 32$  yang diperoleh nilai sebesar 4,15, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , ( $18,948 > 4,15$ ) maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. artinya terdapat pengaruh antara kompetensi karir terhadap kinerja pegawai dinas tenaga kerja kabupaten mandailing natal.

Kompetensi dan pengembangan karir secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti apabila kompetensi dan pengembangan karir meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Sebaliknya juga, apabila kompetensi dan pengembangan karir secara bersama-sama mengalami penurunan maka kinerja pegawai akan mengakibatkan penurunan pula.

Kesimpulan yang didapatkan dari uji simultan (uji-F) kompetensi, disiplin pengembangan karir, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dinas tenaga kerja kabupaten mandailing natal, harus meningkatkan kompetensi, pengembangan karir untuk memperoleh kinerja pegawai secara maksimal dan lebih baik lagi.

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang disusun sedemikian rupa agar hasil yang diperoleh sebaik mungkin. Namun dalam prosesnya, untuk mendapatkan hasil yang sempurna sulit, sebab diantara

keterbatasan yang dihadapi peneliti selama melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan, diantaranya: Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui kejujuran dan integrasi para responden dalam menjawab pernyataan yang diberikan.
2. Keterbatasan dalam hal kemampuan untuk menganalisis data yang sudah diperoleh. Walaupun demikian, peneliti mengupayakan agar keterbatasan ini bisa dihadapi dan tidak mengurangi makna dari penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.
3. Tempat penyebaran angket ini dilakukan di dinas tenaga kerja kabupaten mandailing natal

Dari banyaknya keterbatasan penelitian ini peneliti tetap berusaha agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian. Dengan segala upaya, kerja keras, dan bantuan semua pihak akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan



## BAB V

### KESIMPULAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan metode analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal, secara parsial, dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,953 > 1,69389$ )
2. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa tidak terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal, secara parsial, dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,130 < 1,66216$ )
3. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa terdapat pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal, secara simultan, yang dibuktikan dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $18,948 > 4,15$ )

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti memberikan saran, yaitu:

1. Bagi pegawai diharapkan tetap mempertahankan atau meningkatkan kinerjanya.

2. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti pengaruh kompetensi dan pengembangan karir yang sudah dimuat dalam penelitian ini agar menambahkan variabel-variabel atau indikator-indikator lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, agar terlihatnya perbedaan dari hasil penelitian yang akan diteliti nanti.
3. Bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal, agar selalu meningkatkan kompetensi dan pengembangan karir yang telah dilakukan supaya peningkatan kinerja pegawai semakin baik lagi dimasa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahdian, Masykur. "Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Tanjung Kreasi Parquet Industry Temanggung." *Skripsi Intitusi Agama Islam Negeri Surakarta 2017*, t.t.
- Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani. "Pengaruh Kompetensi ,Komitmen Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru." *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* 7, no. 1 (Januari 2015).
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Jakarta: Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2014.
- Ataunur, Ilman, dan Eny Ariyanto. "Penaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk." *Jurnal Telaah Bisnis* 16, no. 2 (Agustus 2019).
- bungin, Burhan. *Metodologi penelitian kuantitatif*. Kencana, 2006.
- Ce Gunawan. *Mahir Menguasai SPSS (Mudah Mengolah Data dengan IBM SPSS Statistic 25)*. Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Christa Ruru, Deiby, Lotje Kawet, dan Rita Taroreh. "Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Kota Manado." *Jurnal Emba Emba* 5, no. 2 (Juni 2017).
- Danila, dan Jefirtson R. Riwu Kore. "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Utara" 4, no. 2 (Agustus 2019).
- Dapartemen Agama Rebuplik Indonseia. *Alquran dan Terjemahan*. Bandung: Diponegoro, 2014.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks, 2017.
- Diah, Sholehatusya. "Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Kitadin Tenggara Seberang." *EJournal Administrasi Negar* 5, no. 2 (2017).
- Duwi Priyanto. *Belajar Cepat olah Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2011.

- . *SPSS 22 Pengelola Data Terpraktis i*. Yogyakarta: PT. Andi, 2014.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Fauzi, Firman, dan Muhammad Hanafiah Siregar. “Pengaruh Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Perkembangan Karir Di Perusahaan Kontruksi (Studi Kasus Di PT WB, Tbk Wilayah Penjualan III Jakarta).” *Journal Of Entrepreneurship, Management, and Industry* 1, no. 2 (2019): 11.
- hafiz, Jauhari, Badia Parizade, dan Agustina Hanafis. “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Keinginan Berpindahan (Turnover Intention)(Studi Kasus Pada Karyawan PT. BFI Finance .Tbk Cabang Palembang).” *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIII* 5, no. 2 (Oktober 2016): 103.
- Hafiz, Jauhari, Badia Perizade, dan Agustina Hanafis. “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Keinginan Berpindahan (Turnover Intention)(Studi Kasus Pada Karyawan PT. BFI Finance .Tbk Cabang Palembang).” *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIII* 5, no. 2 (Oktober 2016): 103.
- Hasil Wawancara bersama Bapak Hasan, S.Sos. Kasi Perluasan Kesempatan Kerja, Mei 2021.
- Hasil Wawancara bersama Bapak Manto Hasibuan, S. Sos. Bagian Kasi Penempatan Tenaga Kerja, 3 Juni 2021.
- Jaka Sriyana. “Metode Regresi Data Panel,” 53. Yogyakarta: Ekonosia, 2014.
- Kuncoro, Mudrajad. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga, 2013.
- M. Quraish Shihab. *Tafsir Al-Mishbah Pesan, Kesan Dan Keserasian Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Managkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosakarya, 2011.
- Muhammad. *Metode Penelitian Islam, pendekatan Kuantitatif*. Rajawali Pers, 2008.

- Mujiantun, Siti. "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kinerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 15, no. 1 (April 2015): 54.
- Mulyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media, 2015.
- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana, 2013.
- P. Joko Subagyo. *Metode Penelitian dalam teori Praktis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004.
- Prawironegoro, Darso, dan Dewi Utari. *Manajemen SDM Abad 21 (Suber Daya Manusia) Kajian Tentang Suber Daya Manusi Secaa Filsafat, Ekonomi, Sossial, Antropologi, Dan Poitik*. Jakarta: Mitra Waca Meia Jakarta, 2016.
- Riduwan. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula, dengan kata pengantar oleh Buchari Alma*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Setiawan dan Dwi Endah Kusri. *Ekonometrika*. Yogyakarta: CV. Andi OFFSET, 2010.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- S.P. Hasibuan, Malayu. *Manjemen Sumber Daya Manusia*. PT Bemi Aksara, 2016.
- Sugiharjo, R. Joko, dan Rustina. "Pengaruh Perencanaan Karir, Pengembangan Karir Karyawan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jambuluwuk Puncak Resort." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 3, no. 3 (1 November 2017): 446.
- Sugiyono. *Metode Adminitrasi*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- . *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R7&D, Cetakan Ke 15*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sugiyono, dan Susanto Agus. *Cara mudah belajar SPSS dan Lirse*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2015.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Grup, n.d., 2017.

Suwatno, dan Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2013.

Syifa Umra Syitah dan Nasir. “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* 4, no. 3 (Agustus 2019).

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **I. DATA PRIBADI**

Nama : **ROBIAHANNA SIAGIAN**

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat, Tgl.Lahir : Aek Badak, 28 Februari 1995

Kewarganegaraan : Indonesia

Agama : Islam

Anak Ke : 6

Alamat Lengkap : Aek Badak Kec. Sayur Matinggi Kab. Tapanuli Selatan, Provinsi Sumatera Utara.

Motto : Jangan pernah mengulangi kesalahan dimasa lalu ingat dan kejarlah impian dimasa depan.

Telepon/No. Hp : 0813-6028-9809

E-Mail : Robiahanna.siagian29@gmail.com

### **II. DATA ORANG TUA**

Ayah : (Alm) Partaonan Siagian

Pekerjaan : -

Ibu : Patima Sari

Pekerjaan : Petani

Alamat : Aek Badak Jae Kec. Sayur Matinggi Kab. Tapanuli Selatan, Provinsi Sumatera Utara.

### **III. LATAR BELAKANG PENDIDIKAN**

Tahun 2002-2008 : SD Negeri 100470 Aek Badak Julu

Tahun 2008-2011 : Mts Al-Aliyah Aek Badak

Tahun 2011-2014 : SMA Negeri 1 Siabu

Tahun 2016-2021 : Program Sarjana (S1) Ekonomi Syariah IAIN Padangsidempuan.

## **KATA PENGANTAR UNTUK ANGKET (KUESIONER)**

Perihal

Lampiran

Kepada Yth.

Saudara/saudari

Di

Tempat

Bapak/ibu dalam rangka menyelesaikan karya ilmiah (skripsi) pada program studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan maka saya,

Nama : Robiahanna Siagian

Nim : 16 402 00163

Untuk membantu kelancaran penelitian ini, dengan segala kerendahan hati dan harapan, peneliti memohon kesediaan Bapak/ibu untuk mengisi daftar pernyataan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.

Informasi yang bapak/ibu berikan sangatlah berarti dalam penyelesaian skripsi penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal”**. Untuk mencapai maksud tersebut, peneliti mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan memilih jawaban yang telah disediakan.

Atas kesediaan bapak/ibu meluangkan waktu membantu peneliti mengisi kuesioner ini, peneliti ucapkan terimakasih.



**ANGKET PENELITIAN**  
**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR**  
**TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA**  
**KABUPATEN MANDAILIING NATAL**

**I. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Pendidikan Terakhir : \_\_\_\_\_

Usia : \_\_\_\_\_

**II. PETUNJUK PENGISIAN**

Jawablah pernyataan berikut dengan memberi tanda *chek list* pada kolom yang sudah disediakan. Setiap pernyataan berikut terdiri dari 5 pilihan jawaban. Adapun makna dari jawaban tersebut adalah:

No.	Pernyataan	Skor
1.	SangatSetuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	KurangSetuju (KS)	3
4.	TidakSetuju (TS)	2
5.	SangatTidakSetuju (STS)	1

**Daftar Pernyataan:****1. Variabel (X<sub>1</sub>) Kompetensi**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki pengetahuan dan pekerjaan yang saya lakukan.					
2	Saya kurang memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan/perlengkapan yang berada di area kerja.					
3	Saya dapat memberikan ilmu mengenai cara kerja pada rekan kerja lainnya.					
4	Saya memahami pekerjaan yang menjadi tugas pokok saya.					
5	Saya dapat memahami setiap arahan dari pemimpin.					
6	Saya berperilaku sesuai nilai yang berlaku di pekerjaan saya.					
7	Saya mengetahui nilai-nilai yang ada di tempat kerja saya dengan baik					
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mudah.					
9	Saya kurang memiliki kemampuan dalam mengatasi masalah yang ditimbulkan dalam pekerjaan yang ditangani.					
10	Saya menghargai pendapat sesama rekan kerja.					
11	Saya selalu berperilaku tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin.					

## 2. Variable (X<sub>2</sub>) Pengembangan Karir

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya telah memberikan prestasi kerja terhadap pekerjaan saya.					
2	Latar belakang pendidikan saya dapat mengembangkan karir saya					
3	Saya akan mendapatkan penghargaan dari pemimpin apabila prestasi baik.					
4	Pengembangan karir saya sesuai dengan masa kerja yang ada ditempat kerja.					
5	Saya jarang bersikap loyalitas dalam bekerja.					
6	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir.					
7	Saya jarang mendapatkan kesempatan promosi jabatan.					
8	Saya memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin.					
9	Saya mendapat dukungan dari pemimpin.					

### 3. Variable (Y) Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Tugas yang saya selesaikan jarang salah					
2	Saya jarang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
3	Kualitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan waktu yang lalu.					
4	Hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu.					
5	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keinginan pemimpin.					
6	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan teliti.					
7	Saya bekerja sesuai keahlian dan kompetensi saya.					
8	Saya sadar akan tanggung jawab saya					
9	Saya sanggup menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan oleh pemimpin					

Padangsidempuan,  
Responden

Juni 2021

( )

**Lampiran 2. Tabulasi Angket**

<b>KOMPETENSI (X1)</b>												
<b>No.</b>	<b>X1.1</b>	<b>X1.2</b>	<b>X1.3</b>	<b>X1.4</b>	<b>X1.5</b>	<b>X1.6</b>	<b>X1.7</b>	<b>X1.8</b>	<b>X1.9</b>	<b>X1.10</b>	<b>X1.11</b>	<b>Total</b>
<b>1</b>	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	<b>52</b>
<b>2</b>	5	3	5	3	4	4	5	3	3	3	5	<b>43</b>
<b>3</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>44</b>
<b>4</b>	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	<b>53</b>
<b>5</b>	4	5	5	3	4	4	5	2	5	5	4	<b>46</b>
<b>6</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	<b>45</b>
<b>7</b>	4	3	4	4	5	4	4	1	4	4	4	<b>41</b>
<b>8</b>	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	<b>44</b>
<b>9</b>	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	<b>52</b>
<b>10</b>	4	3	2	3	1	4	2	2	2	2	5	<b>30</b>
<b>11</b>	5	3	5	3	5	4	5	1	5	4	4	<b>44</b>
<b>12</b>	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	<b>52</b>
<b>13</b>	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>46</b>
<b>14</b>	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	<b>48</b>
<b>15</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>44</b>
<b>16</b>	4	3	1	2	4	1	1	4	5	5	5	<b>35</b>
<b>17</b>	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	<b>49</b>
<b>18</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	<b>54</b>
<b>19</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>44</b>
<b>20</b>	5	4	2	4	5	5	2	2	4	4	5	<b>42</b>
<b>21</b>	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	<b>48</b>
<b>22</b>	5	5	4	5	5	3	4	1	4	2	4	<b>42</b>
<b>23</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	<b>54</b>
<b>24</b>	5	4	4	4	4	4	4	5	2	3	5	<b>44</b>
<b>25</b>	5	4	4	4	5	1	4	5	4	4	4	<b>44</b>
<b>26</b>	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	<b>52</b>
<b>27</b>	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	<b>53</b>
<b>28</b>	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>54</b>
<b>29</b>	4	3	3	3	3	3	1	5	5	5	4	<b>39</b>
<b>30</b>	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	<b>52</b>
<b>31</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	<b>54</b>
<b>32</b>	4	3	5	3	4	3	5	2	5	5	4	<b>43</b>
<b>33</b>	5	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	<b>49</b>
<b>34</b>	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	<b>42</b>
<b>35</b>	5	2	4	5	5	4	4	3	4	4	4	<b>44</b>

<b>PENGEMBANGAN KARIR (X2)</b>										
<b>No.</b>	<b>X2.1</b>	<b>X2.2</b>	<b>X2.3</b>	<b>X2.4</b>	<b>X2.5</b>	<b>X2.6</b>	<b>X2.7</b>	<b>X2.8</b>	<b>X2.9</b>	<b>Total</b>
<b>1</b>	4	4	4	4	5	5	5	5	5	<b>41</b>
<b>2</b>	4	3	5	5	5	5	5	4	4	<b>40</b>
<b>3</b>	4	4	4	4	5	4	5	3	2	<b>35</b>
<b>4</b>	4	4	4	4	4	4	4	2	1	<b>31</b>
<b>5</b>	4	4	4	4	4	4	4	1	3	<b>32</b>
<b>6</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>45</b>
<b>7</b>	2	3	3	5	4	5	4	4	4	<b>34</b>
<b>8</b>	4	4	4	4	4	4	5	5	5	<b>39</b>
<b>9</b>	4	5	5	5	5	4	5	5	5	<b>43</b>
<b>10</b>	5	5	5	5	5	5	4	4	4	<b>42</b>
<b>11</b>	5	4	4	4	4	4	5	5	5	<b>40</b>
<b>12</b>	4	4	4	2	3	4	5	5	4	<b>35</b>
<b>13</b>	5	5	4	4	4	5	3	5	5	<b>40</b>
<b>14</b>	5	5	4	5	5	4	4	4	4	<b>40</b>
<b>15</b>	2	2	2	2	2	4	4	4	4	<b>26</b>
<b>16</b>	4	5	4	4	4	4	4	4	4	<b>37</b>
<b>17</b>	4	5	4	4	4	5	4	4	4	<b>38</b>
<b>18</b>	5	4	4	4	4	4	3	4	5	<b>37</b>
<b>19</b>	4	4	4	4	4	5	4	4	4	<b>37</b>
<b>20</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
<b>21</b>	4	5	5	5	1	4	4	4	4	<b>36</b>
<b>22</b>	4	5	4	4	5	5	4	4	4	<b>39</b>
<b>23</b>	4	5	5	4	5	5	4	4	4	<b>40</b>
<b>24</b>	4	4	4	4	4	4	5	5	5	<b>39</b>
<b>25</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
<b>26</b>	5	5	4	5	5	5	5	5	5	<b>44</b>
<b>27</b>	3	4	2	4	4	4	4	4	4	<b>33</b>
<b>28</b>	5	5	5	5	5	5	5	4	4	<b>43</b>
<b>29</b>	3	2	3	4	3	4	4	4	4	<b>31</b>
<b>30</b>	4	4	4	4	4	4	5	4	5	<b>38</b>
<b>31</b>	5	5	5	5	4	5	4	4	4	<b>41</b>
<b>32</b>	5	5	4	5	5	5	5	4	4	<b>42</b>
<b>33</b>	5	5	5	5	4	5	4	5	5	<b>43</b>
<b>34</b>	4	5	5	4	1	4	4	4	4	<b>35</b>
<b>35</b>	4	5	4	4	4	5	5	5	5	<b>41</b>

**KINERJA PEGAWAI (Y)**

<b>No.</b>	<b>Y1</b>	<b>Y2</b>	<b>Y3</b>	<b>Y4</b>	<b>Y5</b>	<b>Y6</b>	<b>Y7</b>	<b>Y8</b>	<b>Y9</b>	<b>Total</b>
<b>1</b>	5	5	5	4	5	5	5	5	4	<b>43</b>
<b>2</b>	4	4	5	4	5	5	5	3	4	<b>39</b>
<b>3</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
<b>4</b>	5	5	5	5	5	4	5	2	4	<b>40</b>
<b>5</b>	5	4	2	4	3	1	5	2	4	<b>30</b>
<b>6</b>	5	4	4	5	4	4	4	4	4	<b>38</b>
<b>7</b>	4	3	3	4	5	1	4	5	5	<b>34</b>
<b>8</b>	5	4	4	4	4	4	4	3	4	<b>36</b>
<b>9</b>	5	3	4	4	4	2	4	5	4	<b>35</b>
<b>10</b>	4	2	4	2	2	1	2	2	4	<b>23</b>
<b>11</b>	5	5	4	5	5	2	4	5	5	<b>40</b>
<b>12</b>	5	5	4	4	4	4	4	5	5	<b>40</b>
<b>13</b>	5	5	5	5	4	4	4	4	4	<b>40</b>
<b>14</b>	4	4	4	4	4	4	4	3	4	<b>35</b>
<b>15</b>	4	4	4	4	4	4	4	5	4	<b>37</b>
<b>16</b>	4	3	4	4	2	5	5	4	5	<b>36</b>
<b>17</b>	5	4	4	5	4	4	5	4	5	<b>40</b>
<b>18</b>	5	5	5	4	4	5	5	3	4	<b>40</b>
<b>19</b>	4	4	4	4	4	4	4	5	4	<b>37</b>
<b>20</b>	4	4	5	4	4	2	4	3	5	<b>35</b>
<b>21</b>	4	4	3	4	4	2	5	5	4	<b>35</b>
<b>22</b>	5	5	5	4	2	2	5	3	4	<b>35</b>
<b>23</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	4	<b>44</b>
<b>24</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
<b>25</b>	4	4	5	4	4	2	4	4	2	<b>33</b>
<b>26</b>	5	4	4	4	4	4	4	5	5	<b>39</b>
<b>27</b>	5	4	4	4	5	4	4	5	4	<b>39</b>
<b>28</b>	5	4	5	4	5	5	5	5	4	<b>42</b>
<b>29</b>	4	3	4	4	2	5	5	3	3	<b>33</b>
<b>30</b>	5	5	4	4	4	4	4	3	4	<b>37</b>
<b>31</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	4	<b>44</b>
<b>32</b>	4	4	3	5	4	1	4	2	3	<b>30</b>
<b>33</b>	5	4	5	4	5	4	4	4	3	<b>38</b>
<b>34</b>	3	2	3	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
<b>35</b>	4	4	3	4	3	1	4	2	4	<b>29</b>





	Sig. (2-tailed)	,047	,020	,000	,001	,001	,007		,254	,062	,276	,071	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.8	Pearson Correlation	,253	,387*	,274	,422*	,191	,133	,198	1	,268	,411*	,026	,612**
	Sig. (2-tailed)	,142	,022	,112	,012	,273	,445	,254		,120	,014	,881	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.9	Pearson Correlation	,000	,301	,404*	,224	,489**	,129	,319	,268	1	,720**	-,415*	,573**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,079	,016	,196	,003	,460	,062	,120		,000	,013	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.10	Pearson Correlation	,043	,133	,276	,099	,341*	,085	,189	,411*	,720**	1	-,309	,499**
	Sig. (2-tailed)	,808	,445	,108	,571	,045	,627	,276	,014	,000		,071	,002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.11	Pearson Correlation	-,036	-,188	-,389*	-,198	-,208	-,045	-,309	,026	-,415*	-,309	1	-,238
	Sig. (2-tailed)	,839	,279	,021	,253	,230	,798	,071	,881	,013	,071		,168
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	,505**	,610**	,797**	,753**	,689**	,537**	,774**	,612**	,573**	,499**	-,238	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,002	,168	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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







#### Lampiran 4. Uji Reabilitas

##### Kompetensi (X1)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,830	10

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	37,46	31,373	,427	,826
X1.2	38,06	28,467	,502	,817
X1.3	37,74	25,667	,738	,791
X1.4	37,89	27,575	,682	,801
X1.5	37,60	28,129	,606	,808
X1.6	38,06	29,055	,395	,827
X1.7	37,80	25,106	,688	,795
X1.8	38,17	26,440	,414	,837
X1.9	37,63	29,064	,492	,818
X1.10	37,86	29,950	,403	,825

##### Pengembangan krir (X2)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,776	9

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	33,83	13,440	,653	,725
X2.2	33,66	13,526	,574	,736
X2.3	33,86	14,008	,555	,740
X2.4	33,74	14,314	,522	,746
X2.5	33,91	13,669	,396	,771
X2.6	33,51	15,492	,499	,755
X2.7	33,63	16,182	,253	,779
X2.8	33,83	14,499	,392	,765
X2.9	33,80	14,518	,380	,767

## Kinerja Pegawai (Y)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,744	9

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	32,06	17,055	,494	,718
Y2	32,51	15,492	,559	,699
Y3	32,43	16,134	,473	,714
Y4	32,40	17,012	,497	,717
Y5	32,57	15,193	,516	,704
Y6	33,11	12,692	,502	,720
Y7	32,26	16,961	,443	,721
Y8	32,71	15,092	,400	,729
Y9	32,51	18,669	,106	,760

## Lampiran 5. Uji Analisis Deskriptif

### Uji Deskriptif Statistik

		Statistics		
		X1	X2	Y
N	Valid	35	35	35
	Missing	0	0	0
Mean		46.34	37.97	36.57
Std. Deviation		5.703	4.211	4.434
Minimum		30	26	23
Maximum		54	45	44

## Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik

### Uji Normlitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,03843117
Most Extreme Differences	Absolute	,110
	Positive	,070
	Negative	-,110
Test Statistic		,110
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

### Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,985	1,015
	X2	,985	1,015

a. Dependent Variable: Y

### Uji Heterokedastisitas Correlations

		X1	X2	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1,000	,203	-,037
		Sig. (2-tailed)	.	,243	,832
		N	35	35	35
	X2	Correlation Coefficient	,203	1,000	,070
		Sig. (2-tailed)	,243	.	,689
		N	35	35	35
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	-,037	,070	1,000
		Sig. (2-tailed)	,832	,689	.
		N	35	35	35

## Lampiran 7. Uji Hipotesis

### Uji Simultan F ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	354,681	2	177,341	18,079	,000 <sup>b</sup>
	Residual	313,890	32	9,809		
	Total	668,571	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

### Uji Parsial t Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,769	6,184		1,580	,124
	X1	,565	,095	,726	5,952	,000
	X2	,017	,128	,016	,130	,898

a. Dependent Variable: Y

### Uji Koefisien Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,728 <sup>a</sup>	,531	,501	3,132

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

## Lampiran 8. Uji Analisis Regresi Berganda

### Uji Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,769	6,184		1,580	,124
	X1	,565	,095	,726	5,952	,000
	X2	,017	,128	,016	,130	,898

a. Dependent Variable: Y



Tabel r untuk df = 01-50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5125	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

# **Titik Presentase Distribusi t**

d.f. = 1-200

Diproduksi oleh: Junaidi  
<http://Junaidichaniago.wordpress.com>

**Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)**

<b>df</b>	<b>Pr 0.25 0.50</b>	<b>0.10 0.20</b>	<b>0.05 0.10</b>	<b>0.025 0.050</b>	<b>0.01 0.02</b>	<b>0.005 0.010</b>	<b>0.001 0.002</b>
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.41257	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

# **Titik Presentase Distribusi F**

Probabilita = 0,05

Diproduksi oleh: Junaidi  
<http://Junaidichaniago.wordpress.com>

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

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

## Dokumentasi Menyebarkan Angket Kepada Pegawai di Kantor Dinas

### Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal









