



**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
PERUM BULOG DIVRE SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**ANNISA RIHAN**  
NPM. 1615310048

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2020**



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

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**N A M A** : ANNISA RIHAN  
**NPM** : 1615310048  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S I (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH KOMPENSASI DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA PERUM BULOG  
DIVRE SUMATERA UTARA.

MEDAN, AGUSTUS 2020

**KETUA PROGRAM STUDI**

  
(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

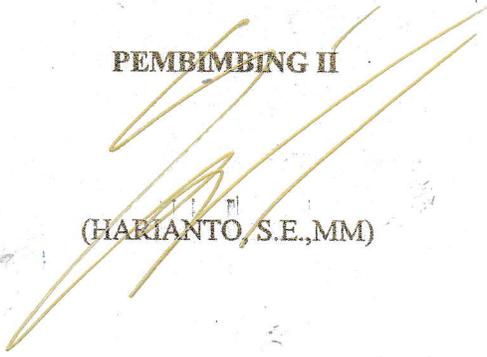


(Dr. SURYA NITA, SH., M.Hum)

**PEMBIMBING I**

  
(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., MM)

**PEMBIMBING II**

  
(HARIANTO, S.E., MM)



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

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

**PERSETUJUAN UJIAN**

**N A M A** : ANNISA RIHAN  
**NPM** : 1615310048  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S 1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH KOMPENSASI DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA PERUM BULOG  
DIVRE SUMATERA UTARA.

Medan, AGUSTUS 2020

**KETUA**



(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

**ANGGOTA II**

(HARIANTO, S.E., MM)

**ANGGOTA I**

(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., MM)

**ANGGOTA III**

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)

**ANGGOTA IV**

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Annisa Rihan  
NPM : 1615310048  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara.

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Medan, 31 Juli 2020



Annisa Rihan

**SURAT PERNYATAAN**

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : ANNISA RIHAN  
N. P. M : 1615310048  
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 23 Agustus 1998  
Alamat : Jalan Kertas Gg Masjid No.88A Medan  
No. HP : 089507010138  
Nama Orang Tua : UNDRI, SE.AK,MAP,CA/Dra. HARIYANTI  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
Judul : Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara

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

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

Medan, 28 Juli 2020  
Yang Membuat Pernyataan





# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

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

### PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : ANNISA RIHAN  
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 23 Agustus 1998  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310048  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 141 SKS, IPK 3.62  
 Nomor Hp : 085359747193  
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUM BULOG DIVRE SUMATRA UTARAO

catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Coret Yang Tidak Perlu

  
 Rektor I,  
 ( Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D. )

Medan, 25 Februari 2020

Pemohon,

  
 ( Annisa Rihan )

Tanggal : .....

Disahkan oleh :  
Dekan

( Dr. Surya Nital S.H., M.Hum. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing I :

( Dr Bambang Widjanarko, SE., MM )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Ka. Prodi Manajemen

( Nurafрина Siregar, SE., M.Si. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing II :

( Harianto, SE., MM. )

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Dr. Bambang Widjanarko SE, MM  
 Dosen Pembimbing II : Hariyanto, SE, MM  
 Nama Mahasiswa : ANNISA RIHAN  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310048  
 Bidang Pendidikan :  
 Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada perusahaan bulog divre sumatra utara

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
16/07/2020	Latar Belakang - Identifikasi - Batasan - Rumusan Masalah. - Metodologi Penelitian. - Populasi Sample. - Teknik Sample.		
16/07/2020	Definisi Operasional. - Daftar Pustaka.  Ace Sempuro 05/02/2020		

Medan, 05 Februari 2020  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM  
 Dosen Pembimbing II : HARIANTO, SE-MM.  
 Nama Mahasiswa : ANNISA RIHAN  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310048

Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja pegawai pada perum bulog divre Sumatera Utara

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
4/02 2020	- Cover skripsi di benahi - Daftar isi masi belum sesuai panduan. - Margin dalam penulisan belum sesuai panduan - Untuk teori klu tidak ada jargon. di baki.		
1/02 2020	- Spasi masi belum sesuai pandwa. - Kerapian dalam spasi peru di perhatikan		

Medan, 05 Februari 2020  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi Medan  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing I : Dr. Bambang Widjanarko SE. M.M  
Nama Mahasiswa : Annisa Rihan  
Jurusan / Program Studi : Manajemen SDM  
No. Stambuk / NPM : 1615310048  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Divre Sumatra Utara.

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
13/07-2020	Membahas tentang bab II. - Menguji Validitas - Menguji Realibilitas - Menguji Regresi Linear berganda		
20/07-2020	Kata Pengantar disesuaikan dengan arahan bab I- indentifikasi masalah sesuaikan dengan latar belakang masalah, rumusan masalah setiap kata penulis disertai dgn peneliti. Bab II. Hipotesis disesuaikan dengan identifi kasi masalah & rumusan masalah. BAB III jawaban peneliti disesuaikan dgn kondisi saat ini. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif & bersifat asosiatif - populasi dan sample diperjelas agar tidak rancu. - bab IV : - pembahasan disesuaikan dgn identifikasi rumusan dan hipotesisnya		
24/07 2020	Ace fidang skripsi		

Medan,

Diketahui / Disetujui Oleh:

Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing I

Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi Medan  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing II : Harianto SE. M.M  
Nama Mahasiswa : Annisa Rihan  
Jurusan / Program Studi : Manajemen SDM  
No. Stambuk / NPM : 1615310048  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Divre Sumatra Utara.

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
15/07 2020	<p>Cinras dalam penelitian Spasi dan kata kata harus di perbaiki.</p> <p>- penyesuaian di perbaiki juga telah baik dan selesai.</p> <p>- penomoran and suaian akhir.</p>		
20/07 2020	Acc Merja Hirjo		

Medan,

Diketahui / Disetujui Oleh:

Dekan



Dr. Surva Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing II

Harianto, SE., MM

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 03 Agustus 2020  
Kepada Yth : Bapak/Ibu  
Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan  
Di -  
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Annisa Rihan  
Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 23 Agustus 1998  
Nama Orang Tua : UNDRI, SE.AK,MAP,CA  
N. P. M : 1615310048  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
No. HP : 089507010138  
Alamat : Jalan Kertas Gg Masjid No.88A  
Medan

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Divre Sumatra Utara**, Selanjutnya saya menyatakan :

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

dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp. 500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp. 1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp. 100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp. 2,100,000</b>

Periode Wisuda Ke : **65**

Ukuran Toga : **XI**

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.  
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



Annisa Rihan  
1615310048

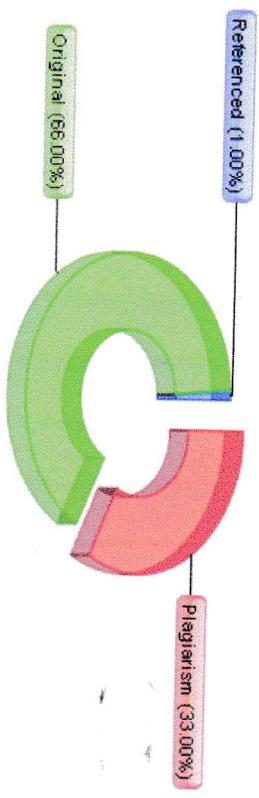
Catatan :

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

# Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 07/27/20 09:02:13

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism:

- % 11** **wrds:** 3081
- % 11** **wrds:** 4083
- % 10** **wrds:** 1812

<https://id.123dok.com/document/igqxjyq-geng-anh-gyja-keperampilan-dan-kompensas>  
<http://www.mdp.ac.id/fortswira/vof%20%20no%201/injmas.pdf>  
<http://eprints.uns.ac.id/37165/2/04.%20BAB%201.pdf>

Processed resources details:

123 - Ok / 19 - Failed

[Show other Sources]

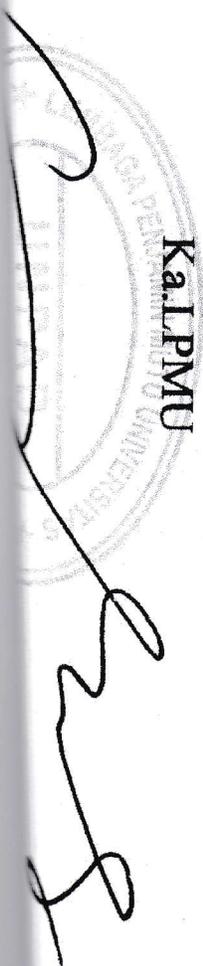
## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

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

Demikian disampaikan.

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

Ka.LPMU

The image shows a handwritten signature in black ink over a circular official stamp. The stamp contains the text 'KALAMATI UNIVERSITAS PADJARAN' around the perimeter and 'KALAMATI' in the center. The signature is a stylized, cursive script.



Nisa Aja &lt;nisaaja2308@gmail.com&gt;

**ANNISA RIHAN\_1615310048\_MANAJEMEN**PLAGIAT CHEKER UNPAB <plagiatcheker@pancabudi.ac.id>  
Kirim: Nisa Aja <nisaaja2308@gmail.com>

27 Juli 2020 08.14

Kepada Sdra/i ANNISA RIHAN

Sama-sama dengan ini kami beritahukan bahwasanya hasil plagiat checker skripsi / Tesis saudara telah **LULUS** dari plagiat checker. Selanjutnya silahkan lapor admin prodi untuk Persyaratan Pembukaan Form Daftar Sidang Di Portal Mahasiswa lalu  **kirim kembali ke email plagiat checker Kartu Kemajuan Mahasiswa (KKM) / Salinan Nilai dan Bukti Acc Sidang Dari Doping 1 dan di scan dalam bentuk pdf).**

Terima Kasih

Bagi Penjaminan Mutu  
Universitas Pembangunan Panca Budi  
Jl. Mend. Gatot Subroto km 4,5 Medan  
[pancabudi.ac.id](http://pancabudi.ac.id)



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

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 2614/PERP/BP/2020**

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

: ANNISA RIHAN

: 1615310048

/Semester : Akhir

as : SOSIAL SAINS

n/Prodi : Manajemen

annya terhitung sejak tanggal 03 Agustus 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku  
s tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 03 Agustus 2020

Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan,

  
Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

men : FM-PERPUS-06-01 Revisi : 01 Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

Acc jilid lux.  
2020 jk

Acc jilid lux  
01/10  
2020



**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
PERUM BULOG DIVRE SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

ANNISA RIHAN  
NPM. 1615310048

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2020**

## ABSTRAK

---

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai tanda balas jasa mereka kepada perusahaan, sedangkan pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja untuk menghasilkan kinerja yang merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi pada Perum Bulog Perwakilan Sumatera Utara. Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 51 responden. Penelitian dilakukan bulan Agustus 2019. Pengolahan data primer menggunakan program SPSS versi 22. Teknik analisa data menggunakan model regresi linier berganda, karena variabel X nya lebih dari 1. Hasil penelitian uji T secara parsial variabel kompensasi (X1) berdasarkan signifikansi nilai sebesar 0.02 lebih kecil dari 0.05 berpengaruh terhadap kinerja (Y) dan variabel pengembangan karir (X2) nilai signifikansi sebesar 0.01 lebih kecil dari 0.05 berpengaruh terhadap kinerja (Y). Uji F secara simultan variabel kompensasi dan pengembangan karir secara bersama-sama dengan nilai signifikansi 0.00 lebih kecil dari 0.05 berpengaruh terhadap kinerja. Hasil uji determinasi menunjukkan nilai sebesar 53.6% dimana kompensasi dan pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai Perum Bulog Perwakilan Sumatera Utara sebesar 53,6%, sedangkan 46.4% kinerja pegawai dipengaruhi faktor lain.

**Kata Kunci : Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai**

## ***ABTRACT***

---

Compensation is something that is received by employees as a sign of their service to the company, while career development is a series of positions or positions occupied by a person during his tenure to produce performance which is the level of achievement of the implementation of a program of activities or policies in realizing goals, objectives, vision and mission at Perum Bulog Perwakilan Sumatera Utara. In this study the sample used was a saturated sample of 51 respondents. The study was conducted in August 2019. Primary data processing using SPSS version 22. Data analysis techniques using multiple linear regression models, because the variable X is more than 1. The results of the T test partially compensation variable (X1) based on the significance value of 0.02 smaller of 0.05 affect the performance (Y) and career development variables (X2) significance value of 0.01 smaller than 0.05 affect the performance (Y). Simultaneous F test variable compensation and career development together with a significance value of 0.00 smaller than 0.05 affect the performance. Determination test results show a value of 53.6% where compensation and career development affect the performance of Perum Bulog Perwakilan Sumatera Utara of 53.6%, while 46.4% of employee performance is influenced by other factors.

**Keywords: Compensation, Career Development and Employee Performance**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>ii SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT</b> .....	iii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Penelitian .....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	9
1. Identifikasi Masalah .....	9
2. Batasan Masalah.....	10
C. Perumusan Masalah.....	10
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian .....	10
1. Tujuan Penelitian .....	10
2. Manfaat Penelitian.....	11
E. Keaslian Penelitian .....	11
1. Variabel Penelitian.....	11
2. Waktu Penelitian.....	12
3. Jumlah Observasi .....	12
4. Lokasi Penelitian.....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	13
A. Landasan Teori.....	13
1. Kinerja .....	13
a. Pengertian Kinerja.....	13
b. Faktor-Faktor Kinerja.....	15
c. Indikator Kinerja .....	16
2. Kompensasi .....	18
a. Pengertian Kompensasi.....	18
b. Tujuan Kompensasi .....	21
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi .....	23
d. Asas-asas Kompensasi.....	24
e. Indikator Kompensasi .....	25
3. Pengembangan Karir .....	26
a. Pengertian Pengembangan Karir.....	26
b. Tujuan Pengembangan Karir .....	27
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir .....	29
d. Manfaat Pengembangan Karir .....	30
e. Indikator Pengembangan Karir .....	31

B. Penelitian Terdahulu.....	32
C. Kerangka Konseptual .....	34
1. Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	35
2. Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai .....	36
3. Hubungan Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja.....	37
D. Hipotesis.....	38
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	40
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	40
C. Pengukuran Variabel dan Definisi Operasional .....	41
1. Variabel Penelitian .....	41
a. Variabel Independen (X) .....	41
b. Variabel Dependen (Y).....	41
2. Definisi Operasional .....	42
D. Populasi dan Sampel .....	45
1. Populasi .....	45
2. Sampel .....	45
3. Teknik Sampling.....	46
4. Jenis Data.....	46
5. Sumber Data .....	47
E. Skala Pengukuran Variabel.....	47
F. Teknik Pengumpulan Data.....	48
1. Wawancara.....	48
2. Metode Kuisioner.....	48
3. Dokumentasi .....	49
G. Teknik Analisis Data.....	49
1. Uji Kualitas Data.....	49
a. Uji Validitas (Kelayakan) .....	50
b. Uji Reliabilitas (Keandalan) .....	50
2. Uji Asumsi Klasik .....	50
a. Uji Normalitas.....	50
b. Uji Multikolinieritas .....	51
c. Uji Heteroskedastisitas .....	51
3. Uji Regresi Linear Berganda .....	51
4. Uji Hipotesis .....	52
a. Uji Parsial (Uji T).....	52
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	52
5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	54

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	55
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	55
a. Sejarah Kantor Bulog .....	55
b. Visi dan Misi Perum Bulog .....	57
c. Struktur Organisasi.....	58
d. Uraian Tugas dan Wewenang Perum Bulog Wilayah SUMUT .....	58
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	71
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	71
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	71
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	72
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	72
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	73
a. Variabel Kompensasi ( $X_1$ ) .....	73
b. Variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) .....	78
c. Variabel Kinerja (Y) .....	82
4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	87
a. Pengujian Validitas.....	87
b. Pengujian Reliabilitas .....	95
5. Pengujian Asumsi Klasik .....	96
a. Uji Normalitas Data.....	96
b. Uji Multikolinieritas .....	97
c. Uji Heteroskedastisitas .....	98
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	99
7. Uji Kesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ) .....	100
a. Uji Signifikan Parsial (Uji T).....	100
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....	102
c. Koefisien Determinasi .....	103
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	105
1. Pembahasan Identifikasi Masalah .....	105
a. Masalah Kompensasi.....	105
b. Masalah Pengembangan Karir.....	105
c. Masalah Kinerja.....	106
2. Pengaruh Variabel Terikat Terhadap Variabel Terikat.....	107
a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja .....	107
b. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja .....	107
c. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja.....	107

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	106
B. Saran .....	107

## **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Hasil Kuisisioner Pra Survey Kompensasi.....	6
Tabel 1.2. Hasil Kuisisioner Pra Survey Pengembangan Karir .....	7
Tabel 1.3. Hasil Kuisisioner Pra Survey Kinerja .....	8
Tabel 2.1. Mapping Penelitian Terdahulu .....	32
Tabel 3.1. Skedul Proses Penelitian .....	41
Tabel 3.2. Operasional Variabel Penelitian .....	41
Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert .....	42
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	71
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	71
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	72
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	72
Tabel 4.5. Pertanyaan X <sub>1.1</sub> .....	73
Tabel 4.6. Pertanyaan X <sub>1.2</sub> .....	74
Tabel 4.7. Pertanyaan X <sub>1.3</sub> .....	74
Tabel 4.8. Pertanyaan X <sub>1.4</sub> .....	75
Tabel 4.9. Pertanyaan X <sub>1.5</sub> .....	75
Tabel 4.10. Pertanyaan X <sub>1.6</sub> .....	76
Tabel 4.11. Pertanyaan X <sub>1.7</sub> .....	76
Tabel 4.12. Pertanyaan X <sub>1.8</sub> .....	77
Tabel 4.13. Pertanyaan X <sub>2.1</sub> .....	78
Tabel 4.14. Pertanyaan X <sub>2.2</sub> .....	78
Tabel 4.15. Pertanyaan X <sub>2.3</sub> .....	79
Tabel 4.16. Pertanyaan X <sub>2.4</sub> .....	79
Tabel 4.17. Pertanyaan X <sub>2.5</sub> .....	80
Tabel 4.18. Pertanyaan X <sub>2.6</sub> .....	80
Tabel 4.19. Pertanyaan X <sub>2.7</sub> .....	81
Tabel 4.20. Pertanyaan Y.1 .....	82
Tabel 4.21. Pertanyaan Y.2 .....	82
Tabel 4.22. Pertanyaan Y.3 .....	83
Tabel 4.23. Pertanyaan Y.4 .....	83
Tabel 4.24. Pertanyaan Y.5 .....	84
Tabel 4.25. Pertanyaan Y.6 .....	84
Tabel 4.26. Pertanyaan Y.7 .....	85
Tabel 4.27. Pertanyaan Y.8 .....	86
Tabel 4.28. Pertanyaan Y.9 .....	86
Tabel 4.29. Uji Validitas X <sub>1</sub> .....	88
Tabel 4.30. Hasil Oupout SPSS Uji Validitas X <sub>1</sub> .....	89
Tabel 4.31. Uji Validitas X <sub>2</sub> .....	90
Tabel 4.32. Hasil Oupout SPSS Uji Validitas X <sub>2</sub> .....	91
Tabel 4.33. Uji Validitas Y .....	92
Tabel 4.34. Hasil Oupout SPSS Uji Validitas Y .....	93
Tabel 4.35. Uji Reabilitas.....	96

Tabel 4.36. Uji Multikolinieritas .....	98
Tabel 4.37. Uji Regresi Linear Berganda .....	100
Tabel 4.38. Uji Parsial (Uji T) .....	101
Tabel 4.39. Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	102
Tabel 4.40. Koefisien Determinasi .....	104

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Koseptual .....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Perum Bulog Sumut .....	58
Gambar 4.2.PP Plot Uji Normalitas .....	97
Gambar 4.3. <i>Scattplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	99
Gambar 4.4. Besarnya Pengaruh Variabel X ke Y .....	105

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah Yang Maha Esa karena berkat dan rahmatNya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul adalah sebagai berikut:”**Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Perum BULOG DIVRE SUMUT**”.

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen, Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan skripsi ini masih banyak kekurangan dalam penyajian materi maupun penggunaan kosa kata dan tata bahasa. Untuk ini kritik dan saran yang membangun dari semua pihak diharapkan untuk kesempurnaan skripsi ini. Oleh karena itu peneliti ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr.H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., MM selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH., M. Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar , S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. BapakDr. Bambang Widjanarko, SE., MM, selaku Pembimbing I yang telah memberikan waktu, bimbingan dan pengarahan untuk skripsi ini.
5. BapakHarianto, SE.,MM, selaku Pembimbing Iyang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan, pengarahan serta penulisan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Arwakhudin Widiarso, Pemimpin Perum BULOG Sumatera Utara.

7. Ibu Erlinawati Rambe, Kabid Minku Perum Bulog Sumatera Utara dan seluruh staff yang telah memberikan izin, bimbingan dan berbagai data serta informasi bagi peneliti.
8. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan nasihat selama ini dibangku kuliah sampai dengan selesai.
9. Kepada teman-teman seperjuangan, Novia Dwi Ayuna, Fifi Anggraini, Noni Hardianti, Nur Cahaya, Novelina Hutagalung, Anggi Putra Dito, Rudi Syahputra, Fitriasyah Ramadhanyang telah memberikan dukungan dan semangat untuk kelancaran penulisan kepada peneliti.

Peneliti mengharapkan semoga dalam penyusunan skripsi ini nantinya dapat berguna bagi peneliti dan para pembaca sekalian.

Medan, Juli 2020

Peneliti

Annisa Rihan

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai tanda balas jasa mereka kepada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan hal yang sangat penting dalam memajukan di dalam perusahaan. Para pegawai mau bekerja dengan baik karena memiliki tujuan, yaitu agar pegawai tersebut mendapatkan kompensasi yang layak untuk kehidupannya. Dengan adanya balas jasa yang adil dan layak yang diterima oleh pegawai, maka pegawai akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab karena kebutuhannya terpenuhi.

Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik di lingkungan perusahaan pemerintahan ataupun perusahaan swasta. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi. Pengembangan karir memiliki eksistensi yang sangat besar bagi perusahaan pemerintahan ataupun perusahaan swasta dikarenakan pengembangan karir merupakan tolak ukur bagi pegawai di dalam melakukan karirnya.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Di dalam penelitian Nugroho dan Kurnatinah (2012) yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada PNS Di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan)”. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan diterima, pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan diterima.

Dalam pelaksanaannya setiap organisasi perlu melakukan penilaian kinerja pegawai. Pelaksanaan penilaian kinerja berhubungan dengan tujuan dari organisasi, misalnya untuk menetapkan kebijakan gaji pegawai, mengevaluasi hasil kerja yang telah diselesaikan dalam periode tertentu, promosi jabatan atau untuk memenuhi keperluan lain. Menurut Torang (2012:118) Kinerja merupakan kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur criteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Sunyoto (2012:164) Pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier. Pengembangan karier sangat penting bagi suatu organisasi, karena karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karir meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karier tertentu.

Menurut Hasibuan (2012:118) Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Emron (2017:152) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Seorang pekerja sebagai tukang pikul barang merasa bahwa kekuatan fisik yang dimiliki adalah suatu yang berharga mereka sumbangkan atas pekerjaannya.

Menurut Marwansyah (2012:208) Pengembangan karier adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya. Agar eksistensi diri tetap terjaga, maka setiap individu

menginginkan karirnya meningkat, karena karir seseorang juga mempengaruhi penghasilan. Salah satu langkah yang ditempuh untuk memenangkan persaingan agar mampu bersaing, mampu memenuhi kebutuhan organisasi dan bersaing diluar organisasi tempat mereka bekerja secara nasional maupun internasional. implementasi rencana karir memerlukan pengembangan karir.

Moeheriono (2012:95) mengungkapkan tentang kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kebijakan dalam mewujudkan tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Namun dengan demikian pegawai juga membutuhkan motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka pegawai perlu diberi dorongan yang cukup agar dapat termotivasi dalam melakukan pengembangan karir setiap masing-masing individu. Hal ini manajemen perlu mengelola dan mengetahui kinerja pegawainya, apakah sudah sesuai dengan standar kinerja perusahaan atau belum.

Perum Bulog Medan Sumatera Utara adalah perusahaan umum milik negara yang bergerak di bidang logistik pangan yang beralamat di Jln. Jend.Gatot Subroto No. 180 Medan Sumaetra Utara. Setiap perusahaan tentunya memiliki pekerja yang disebut pegawai begitu pula di Perum Bulog Divre Sumatera Utara, setiap pegawai akan dinilai kinerjanya yang merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang. Namun dengan demikian pegawai juga membutuhkan motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka pegawai perlu diberi dorongan yang cukup agar dapat termotivasi dalam melakukan pengembangan karir setiap masing-masing individu.

Pada Perum Bulog Sumatera Utara kompensasi yang diterima oleh pegawai sudah tepat waktu dalam arti kata pembayaran gaji dan lain-lain sudah diterapkan berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku bagi Perum Bulog Sumatera Utara. Pengembangan karir juga dilakukan oleh Perum Bulog Sumatera Utara berupa pelatihan yang diadakan oleh Perum Bulog sendiri ataupun pelatihan yang dilaksanakan oleh kantor pusat Bulog dengan mengirim SDM yang berkompeten dan setelah itu SDM tersebut akan memberikan pelatihan yang diterimanya kepada karyawan Perum Bulog Divre Sumatera Utara. Kinerja pegawai pada Perum Bulog sudah cukup berhasil karena pegawai tersebut cukup disiplin dan tepat dalam melaksanakan pekerjaan.

Dapat diketahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja, baik ditinjau dari sisi intrinsik maupun ekstrinsik pegawai. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka kepada organisasi. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai seperti dengan memberikan kompensasi dan pengembangan karir sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai di Perum Bulog Wilayah Sumatera Utara.

Pada masa pra survey dengan memberikan beberapa pernyataan kepada pegawai yang berhubungan dengan kompensasi, pengembangan karir dan kinerja pegawai pada Bulog Sumatra Utara yang peneliti lakukan pada saat mengikuti aktifitas magang pada Perum Bulog Sumatera Utara beberapa waktu yang lalu.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Kuesioner Pra Survey Kompensasi**  
**Pada Bulog Divre Sumut**

No.	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1.	Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan.	10	63%	6	38%	16
2.	Saya mendapatkan tunjangan keluarga di luar upah minimal	7	44%	9	56%	16
3.	Saya mendapatkan tunjangan insentif jika memenuhi target yang sudah ditetapkan.	7	44%	9	56%	16
4.	Setiap tahun kami melakukan liburan bersama seluruh karyawan.	6	38%	10	63%	16

*Sumber : Pra Survey (2020)*

Dari hasil tabel 1.1 pra survey kompensasi diperoleh jawaban responden yang masih kurang tentang tunjangan keluarga diluar upah minimal 44%, tunjangan insentif jika memenuhi target yang sudah ditetapkan sebesar 44%, tiap tahun liburan bersama keluarga sebesar 38%.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Kuesioner Pra Survey Pengembangan Karir**  
**Pada Bulog Divre Sumut**

No.	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1.	Apakah manajemen SDM memberikan pelatihan untuk pengembangan karir	8	50%	8	50%	16
2.	Apakah ada pertimbangan untuk promosi di waktu yang mendatang bila anda gagal menduduki suatu posisi.	6	38%	10	63%	16
3.	Apakah ada penjelasan dari perusahaan tentang kegagalan anda menduduki jabatan	6	38%	10	63%	16
4.	Apakah ada tindakan yang lebih spesifik untuk mengatasi kegagalan dalam menduduki suatu jabatan.	8	50%	8	50%	16

*Sumber : Pra Survey (2020)*

Dari hasil tabel 1.1 pra survey kompensasi diperoleh jawaban responden yang masih kurang tentang promosi di masa yang akan datang bila gagal menduduki posisi tertentu sebesar 38%, dan penjelasan tentang kegagalan sebesar 38% dan pertanyaan yang lainnya masih standar.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Kuesioner Pra Survey Kinerja**  
**Pada Bulog Divre Sumut**

No.	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1.	Anda mengidentifikasi masalah kemudian mencari solusi masalah tersebut berdasarkan informasi yang akurat dan relevan.	6	38%	10	62%	16
2.	Apakah anda bekerja dengan kemampuan berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja serta melaksanakan perintah kerja dengan baik.	8	50%	8	50%	16
3.	Apakah anda menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang diberikan dan menyesuaikan perubahan yang terjadi dengan jadwal yang telah disusun.	6	38%	10	62%	16
4.	Apakah anda karyawan yang berprestasi harus mempunyai kecakapan khusus.	7	44%	9	56%	16

*Sumber : Pra Survey (2020)*

Dari hasil tabel 1.3 pra survey kinerja untuk peningkatan kinerja dilakukan dengan memberikan pelatihan-pelatihan dalam meningkatkan informasi yang akurat dan relevan dalam rangka mencari solusi masalah guna dapat menyesuaikan perubahan yang terjadi dengan jadwal yang tersusun. Hal ini juga dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja dan mempunyai

kecakapan dan keahlian khusus guna mendukung kinerja yang lebih baik. Dengan meningkatnya kecakapan dan keahlian yang dimiliki oleh pegawai akan memberikan peluang yang cukup besar untuk pengembangan karir dan sekaligus akan memberikan kompensasi yang akan diterima oleh pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti merasa tertarik untuk memilih dan membahas masalah pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja dengan memilih judul “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum BULOG Divre Sumatera Utara”.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Pemberian kompensasi di Bulog dalam bentuk gaji, insentif, dan tunjangan perlu diberikan secara optimal.
- b. Pengembangan karir individu, perencanaan karir, pengembangan karir yang didukung departemen oleh SDM dan peran umpan balik terhadap kinerja di Bulog masih perlu diefektifkan.
- c. Kinerja pegawai yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, waktu, kerjasama antar karyawan, penekanan biaya, pengawasan, di Bulog perlu dimaksimalkan.

## **2. Batasan Masalah**

Pada penulisan proposal ini peneliti merasa perlu membatasi beberapa permasalahan karena terbatasnya biaya, waktu dan ilmu pengetahuan peneliti, maka permasalahan dibatasi hanya pada

1. Variabel yang diteliti adalah Kompensasi (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).
2. Tempat penelitian dilakukan di Perum Bulog Sumatera Utara.
3. Populasi dan sampel diambil dari data jumlah keseluruhan karyawan.
4. Pimpinan tidak termasuk sebagai responden/ sampel.

## **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ?

## **D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial berpengaruh

positif terhadap kinerja pegawai.

- b. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- c. Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi, pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perum Bulog Sumatera Utara, skripsi ini diharapkan dapat menjadi bahan usulan khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja.
2. Bagi peneliti, dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan dan pengalaman khususnya mengenai adanya pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, terutama dilingkungan perguruan tinggi peneliti berharap hasil skripsi yang sangat terbatas ini dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan serta sumbangan pemikiran dan bahan referensi bagi mahasiswa khususnya Program Studi Manajemen.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Dinda Paramita (2015) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provsu”, sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara”.

### **1. Variabel Penelitian**

Penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas (Disiplin Kerja dan Kompensasi) dan 1 variabel terikat (Kinerja Pegawai). Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas (Kompensasi dan Pengembangan Karir) dan 1 variabel terikat (Kinerja Pegawai).

### **2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian terdahulu di lakukan pada tahun 2018 sedangkan penelitian ini di lakukan pada tahun 2020.

### **3. Jumlah Observasi**

Penelitian terdahulu menggunakan sampel sebanyak 62 responden, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 51 responden.

### **4. Lokasi Penelitian**

Pada penelitian terdahulu di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provsu, sedangkan penelitian ini di Perum Bulog Divre Sumut.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

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

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

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah “*level of performance*” atau level kinerja. Karyawan yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan karyawan yang produktivitas kerjanya tinggi, begitupun sebaliknya, karyawan yang memiliki level kinerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka pegawai tersebut merupakan pegawai yang tidak produktif.

Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting bagi perusahaan untuk mengetahui level kinerja pegawai yang dimilikinya. Namun demikian pelaksanaan penilaian kinerja yang obyektif bukanlah tugas dan proses yang sederhana, mengingat setiap metode yang digunakan dalam penilaian kinerja mengandung bias saja penilaian. Bias saja penilaian tersebut, bisa menghasilkan hasil penilaian yang tidak cermat dan tidak tepat pada sasaran bagi perusahaan. Sedangkan di sisi yang lain, perusahaan harus memperoleh informasi yang memadai terkait dengan kinerja pegawainya, sebagai bahan pertimbangan bagi

keputusan-keputusan strategis perusahaan, maupun terkait dengan kebijakan pengembangan SDM.

Mengingat pentingnya penilaian kinerja ini , maka manajemen kinerja dan semua aspek yang terkait. Jika proses dan penilaian kinerja telah dilakukan dengan baik dan hasilnya menunjukkan kinerja pegawai meningkat, maka kinerja perusahaan pada perusahaan pada umumnya berhasil disebut hubungan kausal (sebab-akibat). Dampaknya pemegang saham mendapatkan deviden yang lebih baik dan karyawan menjadi sejahtera. Dengan demikian dapat dimaknai bahwa kinerja yang optimal dan stabil bukanlah sesuatu yang kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik, dan usaha maksimal untuk mencapainya.

Tanpa melalui manajemen kinerja yang baik, memungkinkan hasil yang dibanggakan sehingga keberhasilan merupakan sebuah kebetulan yang bukan didasarkan pada fondasi yang kuat. Mengelola kinerja agar proses kinerja dapat berjalan dengan baik, untuk itu perlu memperhatikan beberapa aspek penting, diantaranya kompetensi manajerial. Kesalahan yang sering terjadi adalah menempatkan seseorang pada jabatan strategis yang tidak memiliki kompetensi manajerial seperti konseptual. Padahal, konseptual merupakan bagian dari perencanaan strategis. Lalu bagaimana mungkin seorang manajer dapat membuat dan mengimplementasikan perencanaan dengan baik jika ia sendiri tidak memahami konsep yang benar.

Menurut Mangkunegara (2018:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Emron (2017:188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Kasmir (2016:82) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

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

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016:189-193) sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan telah ditetapkan.

2. Pengetahuan`

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

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut

secara tepat dan benar.

#### 4. Kepribadian

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

#### 5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan yang kuat dari luar dirinya, maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

#### 6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

#### 7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

### c. **Indikator Kinerja**

Menurut Kasmir (2016:208) Indikator kinerja adalah sebagai berikut :

#### 1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari

penyelesai suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya kualitas pekerjaan dihasilkan rendah maka kinerjanya rendah.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerja sama antar pegawai

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar pegawai dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.

5. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

## 6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

## **2. Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2012:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi ini merupakan bentuk imbalan (baik berbentuk uang maupun natura) yang diterima pegawai atau karyawan atas usaha-usaha yang dihasilkannya. Beberapa peneliti membanginya dengan istilah kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Sedangkan peneliti mengistilahkannya dengan kompensasi normatif dan kebijakan. Pembagian istilah yang digunakan peneliti untuk membagi kompensasi didasari perilakunya yang mengacu pada perundang-undangan yang berlaku.

Kompensasi bersifat normatif adalah kompensasi minimum yang harus diterima, yang terdiri atas gaji atau upah dan komponen tetap lainnya, seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya atau keagamaan. Sedangkan kompensasi bersifat kebijakan adalah kompensasi yang didasari kebijakan atau karena pertimbangan khusus, seperti tunjangan professional, tunjangan makan dan transport, bonus, cuti, jasa produksi dan liburan. Kompensasi ditetapkan

berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pegawai, dalam hal tertentu, pemerintah memfasilitasi sebagai pembuat kebijakan dibidang ketenagakerjaan. Hal ini berarti bahwa dalam menerapkan kompensasi terdapat dua kepentingan yang harus diperhatikan yaitu kepentingan organisasi dan kepentingan pegawai.

Bagi kepentingan pegawai bahwa kompensasi yang diterimanya atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan memungkinkan karyawan untuk mempertahankan harkat dan martabatnya dan juga dapat memungkinkan karyawan mempertahankan taraf hidup yang wajar, layak dan mandiri tanpa tergantung kepada orang lain terutama dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Tetapi sebaliknya, jika para karyawan merasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, akan mengakibatkan hal-hal yang bersifat negatif yang tidak diinginkan oleh perusahaan. Misalnya terjadi pemogokan kerja dan unjuk rasa. Apabila kejadian-kejadian seperti ini tidak cepat ditangani, maka perusahaan akan mengalami kerugian yang besar.

Pada kenyataan memang sulit menentukan suatu kompensasi yang benar-benar memadai, hal ini dikarenakan belum adanya suatu metode yang paling tepat. Tetapi suatu organisasi dalam menetapkan kompensasi tidak bisa terlepas dari berbagai kondisi dan tuntunan yang berkaitan dengan konsistensi internal dan konsistensi eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep pengajian dalam perusahaan, misalnya kemampuan organisasi membayar upah dan gaji. Sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat struktur pengajian yang berlaku di luar organisasi, misalnya peraturan perundang-undangan, persaingan di pasaran tenaga kerja, kondisi perekonomian, dan serikat buruh.

Organisasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai bagi pegawai serta cenderung tidak memberikan kepuasan bagi pegawainya akan rawan terhadap kegoncangan, karena pegawai akan bekerja dengan semangat yang rendah dan loyalitas yang rapuh. Selain itu, organisasi pun akan dibayangkan aksi protes dan demo yang mungkin saja akan dilakukan oleh pegawai sehingga organisasi akan rawan terhadap stabilitas produksi maupun pelayanan. Selain itu, organisasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang layak akan dihadapkan pada tingginya angka ketidakhadiran pegawai dalam bekerja dan stress kerja.

Menurut Badriyah (2018:154) Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para pegawai atas kerja yang telah dilakukan.

Menurut Mangkunegara (2018:83) yang mengutip Andrew E. Sikula *the process of wage or salary administration (or, "compensation" as it is sometimes called) involves the weighing or balancing of accounts. A compensation is anything that constitutes or is regarded as an equivalent or recompense. In the employees for the return of their services. The terms "remuneration, wage" and salary" also are used to describe this financial arrangement between employers and employees. A remuneration is a reward, payment, or reimbursements on occasion also may be nonfinancial in nature. Remunerations are usually in the form of comprehensive pay concepts than are the ideas of salary and wage than normally include a financial but not a financial dimension.*

Kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya.

#### **b. Tujuan Kompensasi**

Menurut Suwatno (2018:222), ada tujuan dari kompensasi yaitu:

##### 1. Ikatan kerja sama

Pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara pengusaha (perusahaan) dengan karyawan dalam kerangka organisasi, dimana pengusaha dan karyawan saling membutuhkan, karena itu pengusaha wajib memberikan kompensasi yang sesuai dengan perjanjian yang telah disepakatinya dengan pegawai.

##### 2. Kepuasan kerja

Karyawan bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenaga, yang semuanya ditujukan bagi pencapaian tujuan organisasi.

##### 3. Pengadaan efektif

Pengadaan pegawai akan efektif jika dibarengi dengan program kompensasi yang menarik. Dengan program pemberian kompensasi yang menarik, maka calon karyawan yang berkualitas baik dengan kemampuan dan keterampilan tinggi akan muncul, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

#### 4. Motivasi

Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja yang terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal.

#### 5. Menjamin keadilan

Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Pemberian kompensasi juga berkaitan dengan keadilan internal maupun keadilan eksternal. Dengan pemberian kompensasi seperti itu juga akan lebih menjamin stabilitas pegawai.

#### 6. Disiplin

Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Pegawai akan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

#### 7. Pengaruh serikat pekerja

Keberadaan suatu perusahaan tidak bisa terlepas dari adanya pengaruh serikat buruh atau serikat pekerja.

#### 8. Pengaruh pemerintah

Pemerintah menjamin atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi masyarakat. Untuk itu melalui kebijakan perundangan dan regulasi, pemerintah mengeluarkan berbagai macam peraturan yang pada intinya untuk melindungi pekerja, sekaligus mendorong investasi dari para pengusaha agar mau menanamkan modalnya.

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

Menurut Hasibuan (2012:127) Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi sebagai berikut :

#### 1. Penawaran

Jika pencari pekerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif besar.

#### 2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

#### 3. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah atau kompensasi akan semakin besar.

#### 4. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko yang besar maka tingkat upah dan balas jasa.

5. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji atau balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik.

6. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi pegawai.

7. Posisi jabatan pegawai

Pegawai yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar.

8. Produktivitas kerja pegawai

Jika produktivitas kerja pegawai baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar.

**d. Asas- asas Kompensasi**

Menurut Priansa (2018:320) asas-asas kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Keadilan

Asas keadilan adalah adanya konsistensi imbalan bagi pegawai yang

melakukan tugas dengan bobot yang sama, dengan kata lain kompensasi pegawai di suatu jenis pekerjaan dengan kompensasi pegawai di jenis pekerjaan yang lainnya, yang mengerjakan pekerjaan dengan bobot yang sama, relatif akan memperoleh besaran kompensasi yang sama.

## 2. Kelayakan dan kewajaran

Kompensasi yang diterima pegawai harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, pada tingkatan yang layak dan wajar. Sedangkan kompensasi yang wajar berarti besaran kompensasi harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti kinerja pendidikan, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan.

### e. Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:86) Indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

#### 1. Gaji

Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya.

#### 2. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

#### 3. Insentif

Insentif merupakan imbalan *financial* yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

### **3. Pengembangan Karir**

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

Pengembangan karir merupakan *outcomes* atau hasil yang berasal dari interaksi antara karir individu dengan proses manajemen karir yang berlaku di dalam organisasi. Setiap pegawai yang bekerja akan memiliki harapan-harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan maupun prestasinya yang disumbangkan kepada organisasi. Salah satu harapannya adalah meraih posisi atau kedudukan yang lebih baik atau lebih tinggi. Dengan demikian karir bagi pegawai adalah suatu kebutuhan yang perlu dipenuhi. Oleh karena itu persoalannya adalah sejauh mana peluang karir terbuka dan tersedia bagi pegawai, sehingga dapat memberikan arah yang jelas bagi pegawai untuk mengembangkan strategi dalam meraihnya.

Pengembangan karir yang dilaksanakan dan dikembangkan pada SDM aparatur (PNS) dilakukan melalui pembinaan karir dan penilaian sistem prestasi kerja. Sistem karir pada umumnya melalui kenaikan pangkat, mutasi jabatan serta promosi (pengangkatan kejabatan lain). Pengembangan karir melalui promosi (promotion) bagi PNS merupakan suatu yang sangat diidam-idamkan. Dengan promosi, berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Menurut Mangkunegara (2018:77) Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut Donni yang mengutip Rivai Sagala (2018:161) Pengembangan Karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Menurut Badriyah (2018:195) Pengembangan karir adalah aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karir yang direncanakan. Ada beberapa prinsip pengembangan karir yaitu sebagai berikut :

- a. Pekerjaan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pengembangan karir. Apabila setiap hari pekerjaan menyajikan tantangan yang berbeda, hal-hal yang dipelajari pada pekerjaan jauh lebih penting dari pada aktivitas rencana pengembangan formal.
- b. Bentuk pengembangan skill yang dibutuhkan ditentukan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik.
- c. Pengembangan harta terjadi jika individu belum memperoleh skill yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Jika tujuan tersebut dikembangkan lebih lanjut, individu yang telah memiliki skill yang dituntut menempati pekerjaan yang baru.
- d. Waktu yang digunakan untuk pengembangan dapat dikurangi dengan mengidentifikasi rangkaian penempatan pekerjaan individu yang rasional.

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

Menurut Mangkunegara yang mengutip Andrew J. Dubrin Tujuan pengembangan karir (2018:77) adalah sebagai berikut:

- a. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan  
Pengembangan karir membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan

individu. Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.

- b. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai.

Perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahterannya agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.

- c. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka.

Pengembangan karir membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.

- d. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan

Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.

- e. Membuktikan tanggung jawab sosial.

Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.

- f. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan

Pengembangan karir pembantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.

- g. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial.

Pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.

- h. Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian

Pengembangan karir dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.

### c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Badriyah (2018:208) Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Hubungan pegawai dan organisasi.

Dalam situasi ideal, pegawai organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Dalam keadaan ideal ini, baik pegawai maupun organisasi dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

2. Sistem penghargaan.

Sistem penghargaan (*reward system*) sangat memengaruhi banyak hal, termasuk manajemen karir pegawai. Perusahaan yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subjektif.

3. Jumlah pegawai.

Semakin banyak pegawai semakin ketat persaingan untuk menduduki suatu jabatan dan semakin kecil kesempatan bagi seorang pegawai untuk meraih tujuan karir tertentu.

4. Ukuran organisasi.

Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut termasuk jumlah jenis pekerjaan, dan

jumlah personal pegawai yang diperlukan untuk mengisi berbagai jabatan dan pekerjaan.

5. Kultur organisasi

Seperti sebuah sistem masyarakat, perusahaan mempunyai kultur dan kebiasaan. Ada perusahaan yang cenderung berkultur profesional, objektif, rasional, dan demokratis. Ada yang cenderung feodalistik, rasional, dan demokratis.

**d. Manfaat Pengembangan Karir**

Menurut Sunyoto (2012:184) Manfaat pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kemampuan pegawai

Hal ini dicapai melalui pendidikan dan pelatihan dalam proses pengembangan karirnya, pegawai yang dengan sungguh-sungguh mengikuti pendidikan dan pelatihan akan mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, yang dapat diseimbangkan kepada organisasi atau perusahaan dimana mereka bekerja.

2. Meningkatkan suplai karyawan yang berkemampuan

Jumlah pegawai yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak pimpinan atau manajemen untuk menempatkan dalam pekerjaan yang lebih tepat.

### **e. Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Priansa yang mengutip Rivai (2018: 161) menyatakan bahwa indikator dalam pengembangan karir adalah:

1. Perencanaan Karir
2. Pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.
3. Pengembangan Karir Individu.

Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir yang dialami.

4. Pengembangan Karir yang didukung oleh Departemen SDM.

Pengembangan karir juga tergantung pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM.

5. Peran Umpan balik terhadap kerja.

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

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Mapping Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Endang Hadiat (2014)	Pengaruh Kompensasi Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi.	Kompensasi Pengembangan Karir Disiplin Kerja	Kinerja	Analisis regresi linear berganda	Mengetahui bahwa variabel kompensasi pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.
2	Tri Rahayu Mafrokhah (2015)	Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Magelang.	Kompensasi Pengembangan Karir	Kinerja	Analisis regresi linear berganda	Mengetahui bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Magelang.
3	Raden Joko Sugiharjo (2017)	Pengaruh Perencanaan Karir, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Jambuluwuk PuncakResort.	Perencanaan Karir Pengembangan Karir Kompensasi	Kinerja	Analisis regresi linear berganda	Mengetahui bahwa variabel perencanaan karir, pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Jambuluwuk Puncak Resort.

4	Arfindy Parerung (2014)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.	Disiplin Kerja Kompensasi Pengembangan Karir	Kinerja	Analisis regresi linear berganda	Mengetahui bahwadisiplin kerja, kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.
5	Fiqri Surikha (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank BNI Syariah Cabang Bekasi.	Kompensasi Pengembangan Karir	Kinerja	Analisis regresi linear berganda	Mengetahui bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Bank BNI Syariah Cabang Bekasi.
6	Suharno Pawirosumarto (2017)	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Api Metra Palma.	Kompensasi Pengembangan Karir Komunikasi	Kinerja	Analisis regresi linear berganda	Mengetahui bahwa kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Api Metra Palma.
7	Hesti Maheswari (2015)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Ekonomi Tbk Area Jakarta	Kompensasi Motivasi	Kinerja	Analisis regresi linear berganda	Mengetahui bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Ekonomi Tbk Area Jakarta.
8	Genita Lumintang (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.	Lingkungan Kerja Kompensasi Beban Kerja	Kinerja	Analisis linear berganda	Mengetahui bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.

9	Seno Andri (2017)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Area Pekan Baru Rayon Kota Timur.	Pengembangan Karir Disiplin Kerja	Kinerja	Analisis linear berganda	Mengetahui bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT.PLN (PERSERO) Area Pekan Baru Rayon Kota Timur.
10	Harril Brimantyo (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.H.P Metals Indonesia, Ngoro-Mojokerto, Jawa Timur.	Kompensasi Lingkungan Kerja	Kinerja	Analisis linear berganda	Mengetahui bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. H.P Metals Indonesia, Ngoro-Mojokerto, Jawa Timur.

*Sumber: diolah oleh peneliti (2020)*

### C. Kerangka Konseptual

Penelitian ini di lihat dari Sugiyono, (2014:20) mengatakan bahwa kerangka konseptual adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di identifikasi sebagai masalah penting. Dalam penelitian ini peneliti menyajikan kerangka pemikiran untuk memudahkan dalam memahami permasalahan yang diteliti dan disajikan dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel. Kerangka konseptual bertujuan agar dapat memudahkan pembaca dalam memahami masalah tentang judul penelitian ini, maka peneliti membuat sebuah kerangka berpikir yang dipergunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

## **1. Hubungan Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hubungan antara perusahaan dan pegawai bagi kepentingan pegawai yaitu kompensasi yang diterimanya atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan memungkinkan pegawai untuk mempertahankan harkat dan martabatnya dan juga dapat memungkinkan pegawai mempertahankan taraf hidup dan wajar, layak dan mandiri tanpa tergantung kepada orang lain terutama dalam hal pemenuhan kebutuhan hidupnya. Tetapi sebaliknya jika para pegawai merasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya akan mengakibatkan hal yang bersifat negatif yang tidak diinginkan oleh perusahaan. Misalnya terjadi pemogokan kerja dan unjuk rasa. Apabila kejadian-kejadian seperti ini tidak cepat ditangani, maka perusahaan akan mengalami kerugian yang besar.

Pada kenyataan memang sulit menentukan sesuatu kompensasi yang benar-benar memadai, hal ini dikarenakan belum adanya suatu metode yang paling tepat, tetapi suatu organisasi dalam menetapkan kompensasi tidak bisa terlepas dari berbagai kondisi dan tuntunan yang berkaitan dengan konsistensi internal dan konsistensi eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep pengajian dalam perusahaan, misalnya kemampuan organisasi membayar upah dan gaji. Sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat struktur yang berlaku di luar organisasi, misalnya peraturan perundang-undangan, persaingan di pasaran tenaga kerja, kondisi perekonomian dan serikat buruh.

Menurut Hasibuan (2012:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

## 2. Hubungan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Priansa yang mengutip Rivai (2018:161) Pengembangan Karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Menurut Priansa yang mengutip Rivai (2018: 161) menyatakan bahwa indikator dalam pengembangan karir adalah:

- a. Perencanaan Karir
- b. Pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.
- c. Pengembangan Karir Individu

Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir yang dialami.

- d. Pengembangan Karir yang didukung oleh Departemen SDM.

Pengembangan karir juga tergantung pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM.

- e. Peran Umpan balik terhadap kinerja.

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

Umpan balik di dalam usaha pengembangan karir pegawai mempunyai beberapa sasaran :

1. Untuk menjelaskan kepada pegawai yang gagal kenapa mereka tidak terpilih.

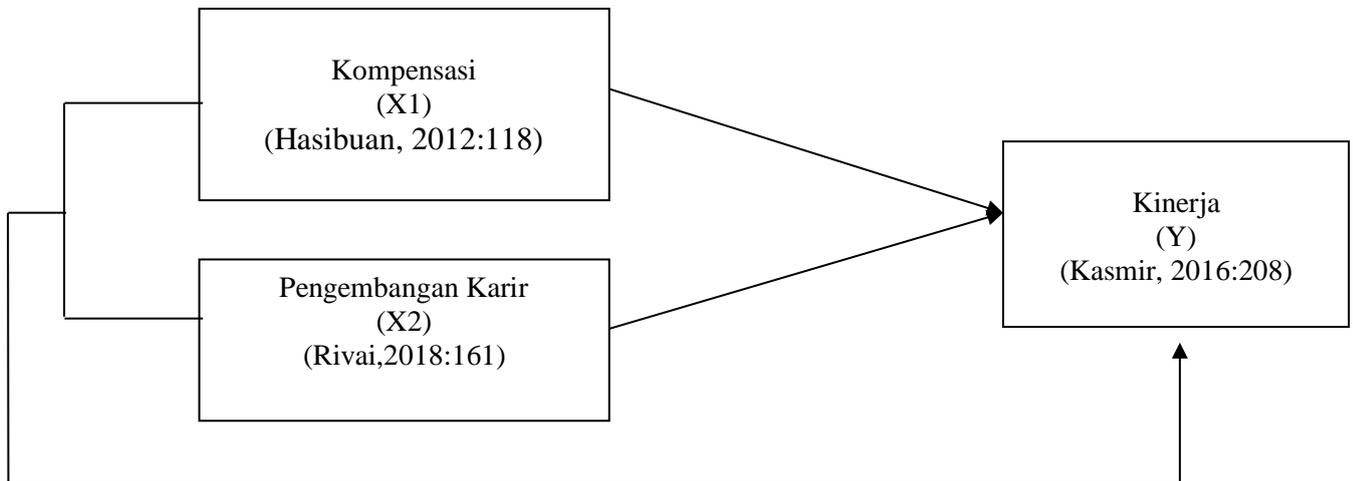
2. Untuk mengidentifikasi apa tindakan-tindakan pengembangan karir spesifik yang harus mereka laksanakan.
3. Untuk menjamin bahwa pegawai yang gagal menduduki suatu posisi dalam rangka pengembangan karir masih tetap berharga dan akan dipertimbangkan lagi untuk promosi di waktu mendatang bila mereka memenuhi syarat.

### **3. Hubungan Kompensasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Menurut Hasibuan (2012:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan pengembangan karir merupakan suatu hal yang diperlukan oleh pegawai dan juga menjadi tanggung jawab bagi perusahaan untuk membantu pengembangan karir pegawainya. Dengan demikian karir bagi pegawai adalah suatu kebutuhan yang perlu dipenuhi. Oleh karena itu, persoalannya adalah sejauh mana peluang karir terbuka dan tersedia bagi pegawai, sehingga dapat memberikan arah jelas bagi pegawai untuk mengembangkan strategi dalam rangka meraihnya.

Berdasarkan uraian di atas maka kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**



*Sumber: Dioalah oleh Peneliti (2020)*

#### **D. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2013:96) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan teliti. Hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai pendapat yang menyusun dan mengujinya. Maka berdasarkan uraian diatas, dapat dimunculkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Hipotesis H1 : Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara.
2. Hipotesis H2 : Pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara.

3. Hipotesis H3 : Kompensasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Menurut Sugiyono (2013:13) metode kuantitatif yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Adapun yang menjadi lokasi pada penelitian ini yaitu pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Jend.Gatot Subroto No. 180 Medan.

##### **2. Waktu Penelitian**

Adapun waktu penelitian ini dimulai dari bulan April 2020 sampai dengan Agustus 2020.

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

No.	Kegiatan	Tahun / Bulan																			
		April 2020				Mei 2020				Juni 2020				Juli 2020				Agustus 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■																		
2	Pengajuan Judul			■	■																
3	Penyusunan Proposal					■	■														
4	Bimbingan dan Perbaikan Proposal							■	■												
5	Seminar Proposal									■	■										
6	Pengolahan Data											■	■	■	■						
7	Bimbingan Skripsi															■	■	■			
8	Sidang Meja Hijau																	■	■	■	

Sumber: Hasil Analisis Perkiraan Peneliti (2020)

## C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

### 1. Variabel Penelitian

#### a. Variabel Independen (X)

Variabel independen (bebas) menurut Sugiyono (2016:39) Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen (X) atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi (X1).
2. Pengembangan Karir (X2).

#### b. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen (terikat) menurut Sugiyono (2016:39) “Variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.” Variabel

dependen (Y) atau variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja pegawai (Y).

## 2. Defenisi Operasional

Definisi Operasional adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstrak yang lebih baik.

**Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala Ukur
Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasibuan (2012:118)	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Insentif Hasibuan (2012:86)	1. Uang yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya. 2. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas jasa pengorbanannya. 3. Imbalan <i>financial</i> yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Hasibuan (2012:86)	Likert
Pengembangan Karir (X2)	Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai	1. Perencanaan karir 2. Pengembangan karir individu 3. Pengembangan karir yang didukung	1. Suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil	Likert

	dalam mencapai karir yang diinginkan. Rivai (2018:161)	oleh departemen SDM. 4. Peran umpan balik terhadap kinerja. Rivai (2018:161)	langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya. 2. Setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami. 3. Pengembangan karir juga tergantung pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM. 4. Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relatif sulit bagi pegawai bertahun-tahun untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir. Rivai (2018:161)	
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2016:182)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Kerja sama 5. Penekanan biaya 6. Pengawasan Kasmir (2016:208)	1. Suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. 2. Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. 3. Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas	Likert

			<p>waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.</p> <p>4. Kinerja sering dikaitkan dengan kerja sama dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.</p> <p>5. Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.</p>	
--	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

			6. Dengan melakukan pengawasan pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Kasmir (2016:208)	
--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

*Sumber: referensi penulis (2020)*

## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2011:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Objek pada populasi diteliti hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulannya berlaku untuk seluruh populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Perum Bulog Divre Sumut yaitu 52 responden.

### **2. Sampel**

Menurut Arikunto (2017:174) Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ini adalah *Non Probability*. Hal ini dikarenakan jumlah populasi yang berjumlah dibawah 100. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel sama dengan jumlah populasinya Sugiyono (2016:218). Berdasarkan teori tersebut, maka peneliti

mengambil jumlah sampel seluruh pegawai Perum Bulog Sumatera Utara sebanyak 51 responden kecuali pimpinan tidak termasuk karena pimpinan yang menilai kinerja.

### **3. Teknik Sampling**

Menurut Sugiyono (2015:81) Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sample. Jadi, sebuah penelitian haruslah menggunakan sebuah teknik dalam menetapkan sample yang akan diambil sebuah teknik dalam menetapkan sample yang akan diambil sebagai subjek penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan seluruh bagian dari populasi yang berjumlah 52 responden tetapi untuk dijadikan sampel berjumlah 51 responden, karena pimpinan tidak dijadikan sebagai sampel.

### **4. Jenis Data**

Jenis data berdasarkan sumbernya terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Sedangkan berdasarkan sifatnya terbagi menjadi dua yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan menggunakan sumber data yang diperoleh dari lokasi yaitu Perum Bolog Divre Sumatera Utara. (Sugiyono, 2016:308).

Selain penelitian lapangan, juga didukung dengan penelitian pustaka (*Library Research*) yang bertujuan untuk mengumpulkan data atau informasi dengan bantuan material, misalnya : buku, catatan, dokumen, dan referensi lainnya yang berkaitan dengan pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Divre Sumatera Utara.

## 5. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dimana data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari responden atau objek yang diteliti atau ada hubungannya dengan objek yang diteliti. Data ini bisa berupa wawancara, angket, dan observasi yang akan dilakukan kepada para pegawai Perum Bulog Drive Sumatera Utara. Sedangkan Data Sekunder adalah sumber data yang diperoleh dari sumber bacaan yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas seperti buku-buku, jurnal dan internet.

## E. Skala Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2014:93) Skala Likert adalah skala digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penentuan skor atau nilai disusun berdasarkan skala likert skor hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner, guna menentukan dan mengetahui frekuensi responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka pada tabel 3.3 berikut.

**Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert**

No	Skala	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber : Sugiyono (2010:93)*

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode-metode sebagai berikut :

### **1. Wawancara**

Menurut Sukmadinata (2012:216) Wawancara merupakan salah satu bentuk teknik pengumpulan data yang banyak digunakan dalam penelitian kuantitatif. Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data berupa jumlah pegawai dan data lainnya yang relevan peneliti dengan cara bertatap muka langsung dengan pimpinan Perum Bulog Drive Sumatera Utara. Dalam penelitian ini, penulis melakukan interview bebas dimana pewawancara bebas menanyakan apa saja, tetapi juga mengingat akan data apa yang akan dikumpulkan. Peneliti melakukan wawancara langsung.

### **2. Metode Kuisisioner**

Menurut Kusumah (2011:78) Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada subjek yang diteliti untuk mengumpulkan informasi yang di butuhkan oleh peneliti. Angket bersifat kooperatif dalam arti responden diharap bekerja sama dalam menyisihkan waktunya dan menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian secara tertulis sesuai dengan petunjuk-petunjuk yang diberikan. Dalam penelitian ini peneliti memberikan kuesioner kepada sampel penelitian di Perum Bulog Drive Sumatera Utara. Angket data yang diperoleh berupa nilai skor, untuk menentukan skor pilihan jawaban angket menggunakan skala likert.

### **3. Dokumentasi**

Menurut Sugiyono (2015:329) Dokumentasi merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk dokumen, laporan, dan foto dapat juga berbentuk flasdisk yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi yang didapat peneliti yaitu data di Perum Bulog Drive Sumatera Utara.

### **G. Teknik Analisis Data**

Setelah keseluruhan data terkumpul, selanjutnya dapat ditarik kesimpulan dari sejumlah data yang dikumpulkan sehingga memperoleh hasil penelitian yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian. Analisis dan juga bertujuan untuk menunjukkan hubungan antara fenomena yang terkait seputar penelitian.

Deskriptif kuantitatif dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian yaitu menganalisis pengaruh antar variabel. Dan alat uji analisis data menggunakan linearitas regresi sederhana, yaitu bertujuan untuk mengetahui dua variabel antara variabel independent (X) dengan variabel dependent (Y) yang akan dikenakan prosedur analisis statistik regresi apakah menunjukkan hubungan yang linear atau tidak. Untuk keabsahan data, sebelum data diolah data lebih dahulu diuji dengan menggunakan uji validitas kuesioner dan uji reabilitaskuesioner.

#### **1. Uji Kualitas Data**

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

- . Menurut Sugiyono (2016:177) uji validitas adalah menunjukkan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Syarat minimal untuk memenuhi syarat apakah setiap pernyataan valid atau tidak, dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Apabila dari hasil  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka instrumen pernyataan digunakan valid.

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Menurut Sugiyono (2018:122) Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner, jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach*  $> 0,7$  dan dibawah  $0,7$ .

## 2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2011: 160) Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui

apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Dimana titik-titiknya mengikuti garis diagonal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan uji statistic regresi gambar P Plot Of Regression Residual.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011:106-107) Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas. Indikator model regresi yang baik adalah tidak adanya korelasi di antara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara variabel bebasnya sama dengan nol tidak ada gejala multikolinieritas, jika nilai tolerance  $> 0.100$  dan nilai VIF  $< 10.00$ .

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011:139) tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (tidak bergelombang, tidak melebar kemudian tidak menyempit). Uji Heteroskedastisitas yaitu dengan melihat pola titik-titik Scatterplot regresi.

### 3. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Sunyoto (2013:47) tujuan dari analisis regresi adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Regresi berganda digunakan untuk menganalisis data yang bersifat multivarite. Analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan

variabel independen yang lebih dari satu. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi ( $X_1$ ), pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

Analisis regresi berganda dapat dicari dengan rumus:

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

Keterangan :

$Y$  = Kinerja

$\alpha$  = konstanta

$\beta_1$  = koefisien regresi dari variable  $X_1$  (Kompensasi)

$\beta_2$  = koefisien regresi dari variable  $X_2$  (Pengembangan Karir)

$e$  = *Error term* (Kesalahan Penduga)

#### 4. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:159) menyatakan bahwa: “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul.” Uji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan menggunakan uji F dan secara parsial menggunakan uji t.

##### a. Uji Parsial (Uji T)

Uji statistik T ini adalah untuk menguji keberhasilan koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas ( $X$ ) secara tunggal berpengaruh terhadap variabel terikat ( $Y$ ) dengan membandingkan antara nilai thitung masing-masing variabel bebas dengan nilai t tabel dengan derajat kesalahan 5% ( $\alpha = 0.05$ ).

##### b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian korelasi berganda untuk mengetahui apakah variabel independent ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) mempengaruhi variabel dependent ( $Y$ ).

Langkah-langkah pengujiannya :

Menentukan formulasi  $H_0$  dan  $H_a$ , hipotesis

$H_0$  = Tidak ada pengaruh antara pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

$H_a$  = Ada pengaruh antara pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan:

1. Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima.
2. Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

Langkah dan Prosedur Analisis Data:

Setelah data dikumpulkan melalui beberapa tahap diatas, penulis di dalam mengelola datanya menggunakan beberapa metode sebagai berikut :

1. Tahap mengumpulkan data, dilakukan melalui instrument pengumpulan data.
2. Tahap Editing (Pemeriksaan Data) yaitu memeriksa kejelasan dan kelengkapan pengisian instrument pengumpulan data.
3. Tahap Penandaan Data (Coding), yaitu proses identifikasi dari setiap pertanyaan yang terdapat dalam instrument pengumpulan data menurut variabel-variabel yang diteliti.
4. Tahap tabulasi data, yaitu mencatat atau entri data kedalam tabel induk penelitian.
5. Tahap pengujian kualitas data, yaitu menguji validitas dan reliabilitas instrument pengumpulan data.

6. Tahap analisis data, pada dasarnya pengolahan data dalam penelitian tidak lepas dari penggunaan metodostatistik.
7. Tahap interpretasi data, setelah data yang terkumpul dianalisis dengan teknik statistik hasilnya harus di interpretasikan atau di tafsirkan agar kesimpulan penting mudah ditangkap oleh pembaca.

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

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat(kinerja pegawai).

r = korelasi product moment.

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- a. Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- b. Jika Kd mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Kantor PERUM BULOG**

Perjalanan PERUM BULOG dimulai pada saat dibentuknya BULOG pada tanggal 10 Mei 1967 berdasarkan keputusan kabinet No.114/U/kep/5/1967, dengan tujuan pokok untuk mengamankan penyediaan pangan dalam rangka menengakkan eksistensi pemerintahan baru. Selanjutnya direvisi melalui Keppres No.39 tahun 1969 tanggal 21 Januari 1969 dengan tugas pokok melakukan stabilitas harga beras dan kemudian di revisi kembali melalui Keppres No.39 tahun 1987, yang dimaksudkan untuk menyongsong tugas BULOG dalam rangka mendukung pembangunan komoditas pangan yang multi komoditas.

Perubahan berikutnya dilakukan melalui Keppres No.103 tahun 1993 yang memperluas tanggung jawab BULOG mencakup koordinasi pembangunan pangan dan meningkatkan mutu gizi pangan, yaitu ketika Kepala BULOG dirangkap oleh Menteri Negara Urusan Pangan. Pada tahun 1995, keluar Keppres NO.50, untuk menyempurnakan struktur organisasi BULOG yang pada dasarnya bertujuan untuk lebih mempertajam tugas pokok, fungsi serta peran BULOG. Tugas pokok BULOG sesuai Keppres tersebut adalah mengendalikan harga dan mengelola persediaan beras, gula, gandum, terigu, kedelai, dan bahan pangan lainnya, baik secara langsung maupun tidak

langsung dalam rangka menjaga kestabilan harga bahan pangan bagi produsen dan konsumen serta memenuhi kebutuhan pangan berdasarkan kebijakan umum Pemerintah.

Namun tugas tersebut berubah dengan keluarnya Keppres No.45 tahun 1997, dimana komoditas yang dikelola BULOG dikurangi tinggal beras dan gula. Kemudian melalui Keppres No.19 tahun 1989 tanggal 21 Januari 1998, pemerintah mengembalikan tugas BULOG seperti Keppres No.39 tahun 1968.Selanjutnya melalui Keppres No.19 tahun 1998, ruang lingkup komoditas yang ditangani BULOG kembali dipersempit seiring dengan kesepakatan yang diambil oleh pemerintah dengan pihak IMF yang tertuang dalam *Letter of Intent* (LOI). Dalam Keppres tersebut, tugas pokok BULOG dibatasi hanya untuk menangani komoditas beras.

Sedangkan komoditas lain yang dikelola selama ini dilepaskan ke mekanisme pasar. Arah pemerintah mendorong BULOG menuju suatu bentuk badan usaha mulai terlihat dengan terbitnya Keppres No.29 tahun 2000, dimana didalamnya tersirat BULOG sebagai organisasi transisi (tahun 2003) menuju organisasi yang bergerak di bidang jasa logistik di samping masih menangani tugas tradsionalnya. Pada Keppres No.29 tahun 2000 tersebut, tugas pokok BULOG adalah melaksanakan tugas pemerintah di bidang manajemen logistic melalui pengelolaan persediaan, distribusi dan pengendalian harga beras (mempertahankan Harga Pembelian Pemerintah-HPP), serta usaha jasa logistic sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Arah perubahan tersebut semakin kuat dengan keluarnya Keppres No.166 tahun 2020, yang selanjutnya diubah menjadi Keppres No.103/2020. Kemudian diubah lagi dengan Keppres No.03 tahun 2002 tanggal 7 Januari 2002 dimana tugas pokok BULOG masih sama dengan ketentuan dalam Keppres No.29 tahun 2000,tetapi dengan nomenklatur yang berbeda dan memberi waktu masa transisi sampai dengan tahun 2003. Akhirnya dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah RI No.7 tahun 2003 BULOG resmi beralih status menjadi Perusahaan Umum (Perum) BULOG.

#### **b. Visi Misi Kantor PERUM BULOG**

##### **VISI**

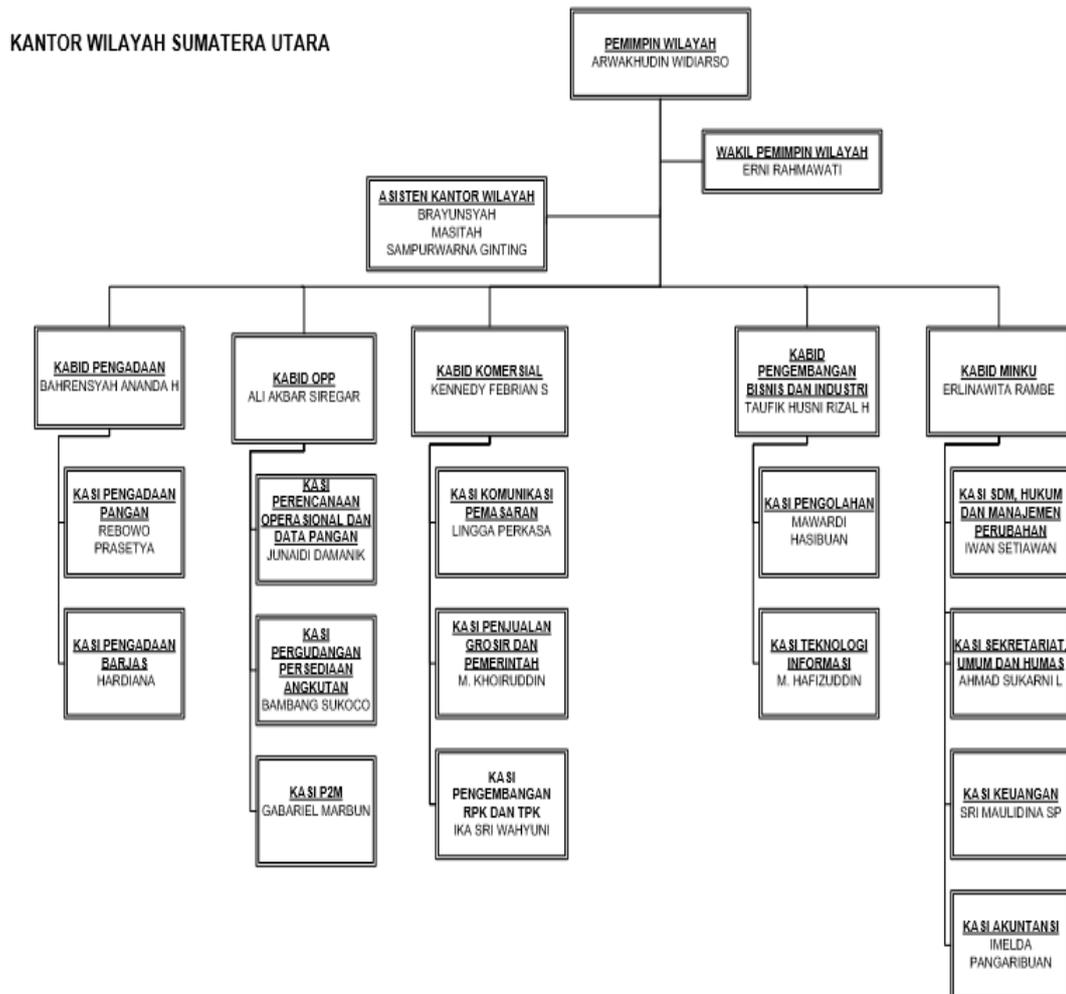
Menjadi perusahaan pangan yang unggul dan terpercaya dalam mendukung terwujudnya kedaulatan pangan.

##### **MISI**

1. Menjalankan usaha logistik pangan dengan mengutamakan layanan kepada masyarakat.
2. Melaksanakan praktik manajemen unggul dengan dukungan sumber daya manusia yang professional, teknologi yang terdepan dan sistem yang terdepan dan sistem yang terintegrasi.
3. Menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik serta senantiasa melakukan perbaikan yang berkelanjutan.
4. Menjamin ketersediaan, keterjangkauan, dan stabilitas komoditas pangan pokok.

### c. Struktur Organisasi

Berikut ini adalah susunan organisasi pada Kantor Perum BULOG Sumatera Utara



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor PERUM BULOG Provinsi Sumatera Utara

### d. Uraian Tugas Kantor PERUM BULOG SUMUT

#### 1. Pemimpin Kantor Wilayah

Pinwil mempunyai tugas pokok melaksanakan kebijakan perusahaan dan menyelenggarakan kegiatan pengadaan, operasional dan pelayanan publik,

komersial, pengembangan bisnis dan industry, serta pengelolaan administrasi dan keuangan di wilayah kerjanya.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok Pinwil mempunyai fungsi merencanakan, mengoordinasikan, mengendalikan, dan mengevaluasi:

- a. Pelaksanaan kegiatan pengadaan.
- b. Pelaksanaan kegiatan operasional dan pelayanan publik.
- c. Pelaksanaan kegiatan komersil.
- d. Pelaksanaan kegiatan pengelolaan pengembangan bisnis dan industri.
- e. Pelaksanaan kegiatan pengelolaan keuangan.
- f. Pelaksanaan kegiatan pengelolaan SDM dan Umum.
- g. Pelaksanaan kegiatan pembinaan Kantor Cabang, Kantor Cabang Pembantu, Gudang dan Pusat Distribusi.

Pada Kanwil Sumut, Sumsel dan Babel, Lampung, NTB, NTT, Papua dan Pabar, Pinwil dibantu oleh 1 orang Wapinwil, yang memiliki tugas pokok:

- a. Membantu Pinwil dalam menyelenggarakan tugas pokok dan fungsinya.
- b. Mengelola fungsi administrasi dan keuangan termasuk SDM, hokum dan kepatuhan, secretariat, umum, humas, keuangan, akuntansi, dan melaporkannya ke Pinwil.
- c. Mewakili Pinwil apabila berhalangan.

## **2. BIDANG PENGADAAN**

Kepala bidang pengadaan mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan

pengadaan beras, pengadaan pangan lainnya dan program on farm, serta pengadaan barang dan jasa. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud diatas, Bidang Pengadaan mempunyai fungsi merencanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan, dan mengevaluasi:

- a. Pelaksanaan kegiatan pengadaan beras dan pangan lain serta program on farm.
- b. Pelaksanaan kegiatan pengadaan barang dan jasa.

Bidang pengadaan terdiri dari :

**a. Seksi Pengadaan Pangan**

Seksi Pengadaan Pangan mempunyai tugas:

1. Melakukan penyiapan program pengadaan gabah/beras dan pangan lain
2. Pengusulan atau penetapan target pengadaan gabah/beras dan pangan lain.
3. Monitoring dan evaluasi mitra kerja pengadaan gabah/beras dan pangan lain
4. Penghitungan kebutuhan yang meliputi bahan pendukung (kemasan, karung pembungkus, benang kuralon dan lain-lain) biaya pengadaan, biaya eksploitasi dan administrasi pengadaan seperti kontrak jual beli dan dokumen lainnya.
5. Pengembangan pengelolaan budidaya pertanian, pengembangan lumbung pangan, monitoring, evaluasi dan pelaporan konsolidasi

kegiatan pengadaan gabah atau beras dan optimalisasi penggunaan sarana produksi dan alat mesin pertanian.

6. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan pangan.

#### **b. Seksi Pengadaan Barang dan Jasa**

Tugas Pokok :

1. Melakukan kegiatan perencanaan pengadaan barang dan jasa.
2. Administrasi penyelenggaraan pengadaan barang dan jasa.
3. Administrasi penyelenggaraan pengadaan barang dan jasa.
4. Evaluasi dokumen pengadaan, pengusulan perubahan HPS.
5. Pemantauan evaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan barang dan jasa.

### **3. BIDANG OPERASIONAL DAN PELAYANAN PUBLIK**

Bidang Operasional dan Pelayanan Publik mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan perencanaan operasional dan analisis data pangan, pengelolaan pergudangan, persediaan dan angkutan, perawatan dan pengendalian mutu. Bidang Operasional dan Pelayanan Publik mempunyai fungsi merencanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan, dan mengevaluasi:

- a. Pelaksanaan kegiatan perencanaan operasional dan analisis data pangan.
- b. Pelaksanaan kegiatan pengelolaan pergudangan, persediaan dan angkutan.
- c. Pelaksanaan kegiatan perawatan dan pengendalian mutu.

Bidang Operasional dan Pelayanan Publik terdiri dari :

**a. Seksi Perencanaan Operasional dan Data Pangan**

Tugas pokok :

1. Melakukan kegiatan pengamatan dan pengumpulan data harga.
2. Kondisi dan struktur pasar.
3. Tata niaga komoditas gabah atau beras dan pangan lain.
4. Penyiapan data meliputi perkiraan permintaan komoditas yang dibutuhkan pasar.
5. Pasokan komoditas, perencanaan jaringan pasokan dan penjualan.
6. Penyediaan data statistik, koordinasi dengan instansi atau pemerintah daerah terkait kebijakan dan perencanaan penugasan pemerintah.
7. Rangkuman penyusunan rencana kerja serta pemantauan dan evaluasi.
8. Pelaporan terhadap kegiatan perencanaan operasional dan data pangan.

**b. Seksi Pergudangan, Persediaan dan Angkutan**

Tugas pokok :

1. Melakukan kegiatan pengelolaan pergudangan meliputi kebutuhan kapasitas penyimpanan dan sarana gudang dan pusat distribusi.
2. Pengajuan biaya sewa, biaya operasional dan biaya rawat ringan gudang dan pusat distribusi.

3. Administrasi persediaan meliputi jumlah, posisi, dan mutasi persediaan gabah atau beras dan pangan lain.
4. Perencanaan kegiatan operasional dan administrasi angkutan moventas.
5. Angkutan gabah atau beras dan pangan lain untuk mendukung kegiatan pelayanan publik dan komersial.
6. Penyiapan pelaksanaan operasional dan administrasi kegiatan handling, operasional dan administrasi pengiriman, pengendalian distribusi produk kepada pelanggan komersial.
7. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan terhadap kegiatan pengelolaan pergudangan, persediaan dan angkutan.

**c. Seksi Perawatan dan Pengendalian Mutu**

Tugas pokok :

1. Melakukan kegiatan operasional dan administrasi perawatan dan pengendalian mutu.
2. Penyiapan sarana dan prasarana perawatan kualitas dan pestisida
3. Penghitungan dan pengajuan biaya perawatan kualitas
4. Standarisasi mutu gabah, beras, dan pangan lain termasuk sarana penunjangnya.
5. Pengendalian dokumen dan manajemen standarisasi mutu, sebagai manajer teknis yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan kalibrasi dan dokumen teknis laboratorium kalibrasi yang dibantu oleh petugas teknis.

6. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan terhadap kegiatan perawatan dan pengendalian mutu.

#### **4. BIDANG KOMERSIAL**

Bidang Komersial mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan penjualan grosir dan pasar pemerintah, penjualan ritel dan komunikasi pemasaran. Bidang Komersial mempunyai fungsi merencanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengevaluasi :

- a. Pelaksanaan kegiatan penjualan grosir dan pasar pemerintah.
- b. Pelaksanaan kegiatan penjualan ritel.
- c. Pelaksanaan kegiatan komunikasi pemasaran.

Bidang komersial terdiri dari :

##### **a. Seksi Penjualan grosir dan pasar pemerintah.**

Tugas pokok :

1. Melakukan kegiatan pengembangan outlet TPK dan jaringan.
2. Perencanaan dan analisis segmentasi dan target pasar.
3. Penyusunan target penjualan.
4. Pengusulan penetapan harga jual.
5. Analisis kebutuhan dan pengajuan biaya operasional dan biaya eksploitasi penjualan grosir dan penjualan untuk program pemerintah.
6. Pelaksanaan operasional penjualan.
7. Pembinaan terhadap outlet TPK dan jaringan, grosir dan pasar pemerintah

8. Pengendalian modal dan biaya penjualan.
9. Administrasi penjualan untuk program pemerintah.
10. Koordinasi teknis operasional penjualan untuk program pemerintah dengan para pihak atau stakeholder terkait.
11. Sosialisasi kegiatan penjualan untuk program pemerintah.
12. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan kegiatan penjualan grosir dan pasar pemerintah.

**b. Seksi Penjualan ritel**

Tugas pokok :

1. Melakukan kegiatan pengembangan jaringan RPK dan outlet offline.
2. Penyusunan target penjualan.
3. Pengusulan penetapan harga jual.
4. Analisis kebutuhan dan pengajuan biaya operasional dan biaya eksploitasi penjualan ritel.
5. Pelaksanaan operasional penjualan outlet offline dan e- marketplace. Analisis manajemen jaringan untuk penjualan ritel dan RPK.
6. Pembinaan terhadap jaringan penjualan ritel dan RPK.
7. Pengelolaan administrasi penjualan ritel.
8. Pengendalian modal dan biaya penjualan.
9. Pemantauan evaluasi dan pelaporan kegiatan penjualan RPK dan *e-marketplace*.

**c. Seksi Komunikasi pemasaran**

Tugas pokok :

1. Melakukan kegiatan pemasaran dan promosi produk.
2. Perencanaan dan promosi produk.
3. Perencanaan dan analisis segmentasi dan target pasar grosir dan ritel.
4. Kerjasama pemasaran dan promosi dengan pihak lain
5. Penghitungan biaya promosi
6. Evaluasi dan monitoring tindak lanjut penanganan kepuasan dan keluhan pelanggan.
7. Evaluasi terhadap pelayanan jaringan penjualan.
8. Perilaku pelanggan dan competitor
9. Pemantauan dan evaluasi dan pelaporan kegiatan pemasaran.

**5. BIDANG PENGEMBANGAN BISNIS DAN INDUSTRI**

Bidang Pengembangan Bisnis dan Industri mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan pengelolaan dan manajemen teknologi informasi dan manajemen risiko.

Bidang Pengembangan Bisnis dan Industri mempunyai fungsi merencanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan, dan mengevaluasi :

- a. Pelaksanaan kegiatan pengelolaan
- b. Pelaksanaan kegiatan manajemen teknologi informasi dan manajemen risiko.

Bidang Pengembangan Bisnis dan Industri terdiri dari :

**a. Seksi Pengolahan**

Tugas pokok :

1. Melakukan kegiatan spesifikasi dan kualitas produk dan kemasan sesuai permintaan dan kebutuhan pasar.
2. Perencanaan dan penyiapan produk jual dan produk turunan
3. Penyusunan harga jual produk.
4. Pengelolaan sarana dan prasarana.
5. Pengolahan perencanaan operasional.
6. Pengolahan gabah atau beras dan pangan lain.
7. Administrasi pengolahan gabah atau beras dan pangan lain.
8. Penyiapan kemasan dan pengemasan.
9. Analisis dan pengajuan biaya pengolahan.
10. Pengajuan usulan pengembangan produk.
11. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan kegiatan pengolahan.

**b. Seksi Teknologi Informasi**

Tugas pokok :

1. Melakukan kegiatan pelayanan teknologi dan informasi.
2. Pemantauan ketersediaan layanan.
3. Pemeliharaan system aplikasi dan infrastruktur teknologi dan informasi.
4. Pengelolaan dan penerapan manajemen risiko.

5. Memantau, mengevaluasi, dan melaporkan kegiatan pengelolaan teknologi informasi.

## **6. BIDANG ADMINISTRASI DAN KEUANGAN**

Bidang Administrasi dan Keuangan mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan SDM, hukum dan kepatuhan, manajemen perubahan, sekretariat, umum, humas, keuangan dan akuntansi.

Bidang Administrasi dan Keuangan mempunyai fungsi merencanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengevaluasi:

- a. Pelaksanaan kegiatan pengelolaan SDM, hukum, dan kepatuhan serta manajemen perubahan.
- b. Pelaksanaan kegiatan sekretariat, umum, dan humas.
- c. Pelaksanaan kegiatan pengelolaan keuangan.
- b. Pelaksanaan kegiatan pengelolaan akuntansi.

Bidang administrasi dan keuangan terdiri dari :

### **a. Seksi SDM, hukum, dan manajemen perubahan**

Tugas pokok :

1. Melakukan kegiatan pengelolaan data dan sistem informasi SDM.
2. Pendataan kebutuhan dan pengembangan SDM.
3. Pengusulan rotasi, mutasi dan promosi karyawan.
4. Pengelolaan administrasi dan kesejahteraan karyawan.
5. Penyusunan dan penelaahan perjanjian atau kontrak.

6. Pelayanan konsultasi hokum dan pengajuan pelayanan bantuan hukum.
7. Penyelesaian pelanggaran disiplin.
8. Pengelolaan dan penerapan kepatuhan, sosialisasi program manajemen perubahan.
9. Memantau mengevaluasi,dan melaporkan kegiatan pengelolaan SDM, hukum dan manajemen perubahan.

**c. Seksi sekretariat, umum dan humas.**

Tugas pokok :

1. Melakukan kegiatan pengelolaan surat menyurat, ekspedisi, dokumentasi, arsip, dokumen perusahaan.
2. Pengelolaan kerumahtanggaan.
3. Sarana dan prasarana (bangunan, kendaraan dan sarana lainnya).
4. Monitoring pembangunan sarana dan prasarana
5. Iventarisasi dan administrasi aset tetap.
6. Administrasi dan perjalanan dinas
7. Pengolahan berita dan informasi.
8. Menjalin komunikasi dengan media masa, masyarakat, dan pemangku kepentingan (stakeholder).
9. Kegiatan pengelolaan arus dan isi informasi perusahaan melalui media social dalam rangka meningkatkan citra baik perusahaan.
10. Memantau, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan secretariat, umum dan humas.

11. Pengusulan Replacement and Rehabilitation (RR) dan protokoler.

**d. Seksi keuangan**

Tugas pokok :

1. Melakukan kegiatan pengelolaan administrasi dan verifikasi seluruh proses penerimaan dan pengeluaran transaksi keuangan.
2. Penyusunan rencana anggaran.
3. Penyelesaian tagihan atau piutang usaha serta penanganan dan pemantauan penyelesaian klaim.
4. Pengendalian dan realisasi anggaran.
5. Administrasi dokumen penangihan penjualan.
6. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan kegiatan pengelolaan keuangan.

**e. Seksi Akuntansi**

Tugas pokok :

1. Melakukan pencatatan , pengecekan, pengoreksian dan pengarsipan seluruh transaksi keuangan.
2. Pencatatan transaksi buku tambahan terhadap akun atau koding uang muka, piutang, asset tetap, hutang dan lainnya.
3. Pengecekan, penghitungan, pemungutan, penyetoran, pelaporan dan penyimpanan dokumen PPN, PPH, dan pajak lainnya.
4. Penyusunan laporan keuangan.
5. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan kegiatan akuntansi.

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 51 orang responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada kantor Perum Bulog Sumatera Utara. Karakteristik responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	32	62.7	62.7	62.7
Wanita	19	37.3	37.3	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas Pegawai pada Kantor Perum Bulog Sumatera Utara yang menjadi responden adalah berjenis kelamin pria, yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar (62.7%).

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2 Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21 s.d 30	14	27.5	27.5	27.5
31 s.d 40	17	33.3	33.3	60.8
41 s.d 50	15	29.4	29.4	90.2
51 s.d 60	5	9.8	9.8	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa Pegawai pada Kantor Perum Bulog Sumatera Utara yang menjadi responden usia 21 s.d 30 sebanyak 14 orang atau sebesar (27.5%), usia 31-40 tahun sebanyak 17

orang atau sebesar (33,3%), usia 41 s.d 50 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar (29.4%), usia 51 s.d 60 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar (9.8%).

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

**Tabel 4.3 Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	8	15.7	15.7	15.7
D3	8	15.7	15.7	31.4
S1	33	64.7	64.7	96.1
S2	2	3.9	3.9	100.0
Total	51	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas Pegawai pada Kantor Perum Bulog Sumatera Utara yang menjadi responden pendidikan S1 sebanyak 33 orang atau sebesar (64.7%).

**d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

**Tabel 4.4 Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid dibawah 1	3	5.9	5.9	5.9
1 s.d 15	38	74.5	74.5	80.4
16 s.d 30	9	17.6	17.6	98.0
diatas 31	1	2.0	2.0	100.0
Total	51	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas Pegawai pada Kantor Perum Bulog Perwakilan Sumatera Utara yang menjadi responden masa kerja 1s.d 15 tahun sebanyak 38 orang atau sebesar (74.5%).

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 2 (variabel bebas) yaitu kompensasi , dan pengembangan karir dengan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja. Dalam menjawab permasalahan penelitian kiranya diuraikan karakteristik sumber datanya, sehingga data yang digunakan untuk menjawab pertanyaan tersebut lebih akurat. Dalam penyebaran angket masing-masing variabel diberikan pertanyaan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 51 orang. Peneliti akan menguraikan karakteristik respon berdasarkan hasil analisis kuesioner yang didapat di lapangan. Jawaban-jawaban yang di peroleh akan diuraikan pada tabel berikut:

#### a. Variabel Kompensasi ( $X_1$ )

**Tabel 4.5 Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku.( $X_{1.1}$ )**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	11	21.6	21.6	21.6
5	40	78.4	78.4	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS , Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dari pertanyaan yang diajukan responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang atau sebesar (21.6%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang atau sebesar (78.4%). Disimpulkan bahwa responden setuju perusahaan memberikan gaji sesuai dengan standar yang berlaku.

**Tabel 4.6 Saya menerima gaji tepat waktu setiap bulannya.(X<sub>1.2</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	8	15.7	15.7	15.7
	5.00	43	84.3	84.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS , Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dari pertanyaan yang diajukan responden yang menjawab setuju sebanyak 8 orang atau sebesar (15.7%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang atau sebesar (84.3%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju menerima gaji tepat waktu setiap bulannya.

**Tabel 4.7 Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan.(X<sub>1.3</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.0	2.0	2.0
	4.00	12	23.5	23.5	25.5
	5.00	38	74.5	74.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS , Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dari pertanyaan yang diajukan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang(2.0%), menjawab setuju sebanyak 12 orang atau sebesar (23.5%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang atau sebesar (74.5%).Disimpulkan bahwa responden sangat setuju menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan.

**Tabel 4.8 Tunjangan jabatan yang ada sesuai dengan bobot kerja dan tanggung jawab yang saya pikul. (X<sub>1.4</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	9.8	9.8	9.8
	4.00	15	29.4	29.4	39.2
	5.00	31	60.8	60.8	100.0
Total		51	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dari pertanyaan yang diajukan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang atau sebesar (9.8%) , menjawab setuju sebanyak 15 orang atau sebesar (29.4%), sangat setuju sebanyak 31 orang atau sebesar (60.8%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju ada jabatan sesuai dengan bobot dan tanggung jawab yang saya pikul.

**Tabel 4.9 Saya mendapatkan tunjangan keluarga di luar upah minimal.(X<sub>1.5</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	1	2.0	2.0	3.9
	3.00	1	2.0	2.0	5.9
	4.00	19	37.3	37.3	43.1
	5.00	29	56.9	56.9	100.0
Total		51	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dari pertanyaan yang diajukan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar (2.0%) , menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar (2.0%), menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau sebesar (2.0%),

yang menjawab setuju sebanyak 19 orang atau sebesar (37.3% ) dan menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang atau sebesar (56.9%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju mendapatkan tunjangan keluarga diluar upah minimal.

**Tabel 4.10 Saya mendapatkan tunjangan insentif jika memenuhi target yang sudah ditetapkan. (X<sub>1.6</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.0	2.0	2.0
	4.00	19	37.3	37.3	39.2
	5.00	31	60.8	60.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dari pertanyaan yang diajukan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau sebesar (2.0%) , menjawab setuju sebanyak 19 orang atau sebesar (37.3%), sangat setuju sebanyak 31 orang atau sebesar (60.8%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju mendapatkan tunjangan insentif jika memenuhi target yang sudah ditetapkan.

**Tabel 4.11 Setiap tahun kami melakukan liburan bersama seluruh karyawan.(X<sub>1.7</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.9	5.9	5.9
	3.00	11	21.6	21.6	27.5
	4.00	21	41.2	41.2	68.6
	5.00	16	31.4	31.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dari pertanyaan yang diajukan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar (5.9%) , menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang atau sebesar (21.6%), yang menjawab setuju sebanyak 21 orang atau sebesar (41.2%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang atau sebesar (31.4%). Disimpulkan bahwa responden setuju melakukan liburan bersama seluruh karyawan.

**Tabel 4.12 Pembagian bonus yang diberikan dilakukan secara proporsional. (X<sub>1.8</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	4	7.8	7.8	9.8
	4.00	14	27.5	27.5	37.3
	5.00	32	62.7	62.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dari pertanyaan yang diajukan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar (2.0%) , menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar (7.8%), yang menjawab setuju sebanyak 14 orang atau sebesar (27.5% ) dan menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang atau sebesar (62.7%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju bonus yang diberikan dilakukan secara proporsional.

**b. Variabel Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>)**

**Tabel 4.13 Apakah ada perencanaan karir ditempat anda bekerja. (X<sub>2.1</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	39.2	39.2	39.2
	5	31	60.8	60.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dari pertanyaan yang diajukan responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang atau sebesar (39.2%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang atau sebesar (60.8%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju ada perencanaan karir ditempat anda bekerja.

**Tabel 4.14 Apakah pengembangan karir yang diberikan sesuai dengan masa kerja secara individu. (X<sub>2.2</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.0	2.0	2.0
	4	23	45.1	45.1	47.1
	5	27	52.9	52.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dari pertanyaan yang diajukan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau sebesar (2.0%) , menjawab setuju sebanyak 23 orang atau sebesar (45.1%), sangat setuju sebanyak 27 orang atau (52.9%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju pengembangan karir yang diberikan sesuai dengan masa kerja secara individu.

**Tabel 4.15 Apakah departemen SDM memberikan bimbingan untuk pengembangan karir anda. (X<sub>2.3</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	2	3.9	3.9	5.9
	4	20	39.2	39.2	45.1
	5	28	54.9	54.9	100.0
Total		51	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dari pertanyaan yang diajukan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar (2.0%) , menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar (3.9%), yang menjawab setuju sebanyak 20 orang atau sebesar (39.2%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang atau sebesar (54.9%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju departemen sdm memberikan bimbingan untuk pengembangan karir anda.

**Tabel 4.16 Apakah manajemen SDM memberikan pelatihan untuk pengembangan karir. (X<sub>2.4</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	7.8	7.8	7.8
	4	20	39.2	39.2	47.1
	5	27	52.9	52.9	100.0
Total		51	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dari pertanyaan yang diajukan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar (7.8%) , menjawab setuju sebanyak 20 orang atau sebesar (39.2%), sangat setuju sebanyak 27 orang atau (52.9%). Disimpulkan bahwa responden

sangat setuju manajemen sdm memberikan pelatihan untuk pengembangan karir.

**Tabel 4.17 Apakah ada pertimbangan untuk promosi di waktu yang mendatang bila anda gagal menduduki suatu posisi.(X<sub>2.5</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.9	5.9	5.9
	4	26	51.0	51.0	56.9
	5	22	43.1	43.1	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dari pertanyaan yang diajukan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 5.9% , menjawab setuju sebanyak 26 orang atau sebesar (51.0%), sangat setuju sebanyak 22 orang atau sebesar (43.1%). Disimpulkan bahwa responden setuju ada pertimbangan untuk promosi di waktu yang mendatang bila anda gagal menduduki suatu posisi.

**Tabel 4.18 Apakah ada penjelasan dari perusahaan tentang kegagalan anda menduduki jabatan. (X<sub>2.6</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	1	2.0	2.0	3.9
	3	11	21.6	21.6	25.5
	4	15	29.4	29.4	54.9
	5	23	45.1	45.1	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dari pertanyaan yang diajukan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar (2.0%), menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar

(2.0%), menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang atau sebesar ( 21.6%), yang menjawab setuju sebanyak 15 orang atau sebesar (29.4%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau sebesar (45.1%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju ada penjelasan dari perusahaan tentang kegagalan anda menduduki jabatan.

**Tabel 4.19 Apakah ada tindakan yang lebih spesifik untuk mengatasi kegagalan dalam menduduki suatu jabatan. (X<sub>2,7</sub>)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.9	3.9	3.9
3	8	15.7	15.7	19.6
4	19	37.3	37.3	56.9
5	22	43.1	43.1	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dari pertanyaan yang diajukan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar (3.9%) , menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebesar (15.7%), yang menjawab setuju sebanyak 19 orang atau sebesar (37.3%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau sebesar (43.1%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju ada tindakan yang lebih spesifik untuk mengatasi kegagalan dalam menduduki suatu jabatan.

**c. Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

**Tabel 4.20 Apakah anda melaksanakan pekerjaan harus sesuai dengan tingkat pencapaian hasil kerja. (Y.1)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	7.8	7.8	7.8
	4	17	33.3	33.3	41.2
	5	30	58.8	58.8	100.0
Total		51	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dari pertanyaan yang diajukan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 7.8% , menjawab setuju sebanyak 17 orang atau sebesar (33.3%), sangat setuju sebanyak 30 orang atau sebesar (58.8%). Disimpulkan bahwa responden setuju ada melaksanakan pekerjaan harus sesuai dengan tingkat pencapaian hasil kerja.

**Tabel 4.21 Apakah anda bekerja dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.(Y.2)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.0	2.0	2.0
	4	14	27.5	27.5	29.4
	5	36	70.6	70.6	100.0
Total		51	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.21 diatas dari pertanyaan yang diajukan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau sebesar (2.0%) , menjawab setuju sebanyak 14 orang atau sebesar (27.5%), sangat setuju sebanyak 36 orang atau sebesar (70.6%). Disimpulkan bahwa responden setuju ada bekerja dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 4.22 Apakah anda bekerja dengan sesuai dengan waktu bekerja yang ditentukan perusahaan. (Y.3)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.9	3.9	3.9
	3	4	7.8	7.8	11.8
	4	15	29.4	29.4	41.2
	5	30	58.8	58.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.22 diatas dari pertanyaan yang diajukan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar (3.9%) , menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar(7.8%), yang menjawab setuju sebanyak 15 orang atau sebesar (29.4%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang atau sebesar (58.8%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju bekerja dengan sesuai dengan waktu bekerja yang ditentukan perusahaan.

**Tabel 4.23 Apakah anda bekerja dengan kemampuan berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja serta melaksanakan perintah kerja dengan baik. (Y.4)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	33.3	33.3	33.3
	5	34	66.7	66.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.23 diatas dari pertanyaan yang diajukan responden yang menjawab setuju sebanyak 17 orang atau sebesar (33.3%)

dan menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang atau sebesar (66.7%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju bekerja dengan kemampuan berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja serta melaksanakan perintah kerja dengan baik.

**Tabel 4.24 Apakah anda menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang diberikan dan menyesuaikan perubahan yang terjadi dengan jadwal yang telah disusun. (Y.5)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.0	2.0	2.0
4	13	25.5	25.5	27.5
5	37	72.5	72.5	100.0
Total	51	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.24 diatas dari pertanyaan yang diajukan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau sebesar (2.0%) , menjawab setuju sebanyak 13 orang atau sebesar (25.5%), sangat setuju sebanyak 37 orang atau sebesar (72.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang diberikan dan menyesuaikan perubahan yang terjadi dengan jadwal yang telah disusun.

**Tabel 4.25 Anda berperilaku positif dalam bekerja, berhubungan secara efektif dengan rekan kerja, pengawas dan pihak lain. (Y.6)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	12	23.5	23.5	23.5
5	39	76.5	76.5	100.0
Total	51	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.25 diatas dari pertanyaan yang diajukan responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang atau sebesar (23.5%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang atau sebesar (76.5%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju berperilaku positif dalam bekerja berhubungan secara efektif dengan rekan kerja, pengawas, dan pihak lain.

**Tabel 4.26 Anda mengidentifikasi masalah kemudian mencari solusi masalah tersebut berdasarkan informasi yang akurat dan relevan. (Y.7)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	14	27.5	27.5	27.5
5	37	72.5	72.5	100.0
Total	51	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.26 diatas dari pertanyaan yang diajukan responden yang menjawab setuju sebanyak 14 orang atau sebesar (27.5%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang atau sebesar (72.5%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju mengidentifikasi masalah kemudian mencari solusi masalah tersebut berdasarkan informasi yang akurat dan relevan.

**Tabel 4.27 Apakah anda karyawan yang berprestasi harus mempunyai kecakapan khusus. (Y.8)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	2	3.9	3.9	5.9
	4	16	31.4	31.4	37.3
	5	32	62.7	62.7	100.0
Total		51	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.27 diatas dari pertanyaan yang diajukan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar (2.0%), menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar(3.9%), yang menjawab setuju sebanyak 16 orang atau sebesar (31.4%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang atau sebesar (62.7%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju karyawan yang berprestasi harus mencapai kecakapan khusus.

**Tabel 4.28 Apakah anda hadir tepat waktu di tempat kerja (Y.9)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	9	17.6	17.6	17.6
	5	42	82.4	82.4	100.0
Total		51	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.28 diatas dari pertanyaan yang diajukan responden yang menjawab setuju sebanyak 9 orang atau sebesar (17.6%)dan menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang atau sebesar (82.4%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju hadir tepat waktu ditempat kerja.

#### 4. Pengujian Validitas dan Realibilitas

Uji validitas dan reliabilitas sangat penting dalam pengujian instrumen sebagai alat dalam penelitian ini, uji validitas menilai sejauh mana instrumen yang digunakan telah sah untuk mengukur variabel, dan uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat kehandalan instrumen penelitian.

##### a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui apakah instrumen angket yang disebarkan kepada responden layak dan atau benar-benar dapat mengukur apa yang sedang diukur, maka harus dilakukan pengujian tingkat validitas (kesohihan, *validity*). Jumlah item keseluruhan adalah 24 item pernyataan. Angket yang digunakan dalam mengukur variabel, terdiri dari variabel kompensasi (X1) dan pengembangan karir (X2). Sebagai variabel terikatnya yaitu variabel kinerja pegawai (Y). Semua pernyataan angket diukur dalam skala ordinal dan disusun dalam bentuk **skala Likert**.

Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauhmana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel.

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka alat ukur yang digunakan valid.
- b. Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka alat ukur yang digunakan tidak valid.

**Tabel 4.29 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

Item	r hitung	r table	Keputusan
1	0.665	0.228	Valid
2	0.301	0.228	Valid
3	0.576	0.228	Valid
4	0.577	0.228	Valid
5	0.627	0.228	Valid
6	0.553	0.228	Valid
7	0.701	0.228	Valid
8	0.598	0.228	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Dari tabel 4.29 diatas angka r hitung diperoleh dari tabel SPSS seperti tabel 4.30 dibawah yaitu pada kolom kompensasi dan pada baris pearson correlation untuk masing- masing variable X1.1 sampai dengan X1.8, sedangkan r tabel diperoleh dari N=51 jumlah responden dan defiasi responden 5% diperoleh angka 0,228 sehingga semua variabel pertanyaan kompensasi X1.1 sampai dengan X1.8 dinyatakan **valid** karena **r hitung lebih besar dari r tabel**.

**Tabel 4.30 Hasil Oupout SPSS Pearson Correlation Uji Validitas Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Kompe nsasi
X1.1 Pearson Correlation	1	.167	.486**	.400**	.236	.312*	.261	.501**	.665**
Sig. (2-tailed)		.241	.000	.004	.095	.026	.064	.000	.000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.2 Pearson Correlation	.167	1	.089	.410**	.041	.173	-.071	.080	.301*
Sig. (2-tailed)	.241		.536	.003	.775	.224	.619	.575	.032
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.3 Pearson Correlation	.486**	.089	1	.249	.267	.245	.401**	.119	.576**
Sig. (2-tailed)	.000	.536		.078	.058	.083	.004	.407	.000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.4 Pearson Correlation	.400**	.410**	.249	1	.120	.205	.151	.314*	.577**
Sig. (2-tailed)	.004	.003	.078		.401	.149	.289	.025	.000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.5 Pearson Correlation	.236	.041	.267	.120	1	.207	.573**	.111	.627**
Sig. (2-tailed)	.095	.775	.058	.401		.146	.000	.439	.000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.6 Pearson Correlation	.312*	.173	.245	.205	.207	1	.236	.342*	.553**
Sig. (2-tailed)	.026	.224	.083	.149	.146		.095	.014	.000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.7 Pearson Correlation	.261	-.071	.401**	.151	.573**	.236	1	.264	.701**
Sig. (2-tailed)	.064	.619	.004	.289	.000	.095		.062	.000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.8 Pearson Correlation	.501**	.080	.119	.314*	.111	.342*	.264	1	.598**
Sig. (2-tailed)	.000	.575	.407	.025	.439	.014	.062		.000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Kom pens asi Pearson Correlation	.665**	.301*	.576**	.577**	.627**	.553**	.701**	.598**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.032	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

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

**Tabel 4.31 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>)**

Item	r hitung	r table	Keputusan
1	0.779	0.228	Valid
2	0.763	0.228	Valid
3	0.752	0.228	Valid
4	0.729	0.226	Valid
5	0.729	0.226	Valid
6	0.905	0.226	Valid
7	0.842	0.226	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Dari tabel 4.31 di atas angka *r* hitung diperoleh dari tabel SPSS seperti tabel 4.32 di bawah yaitu pada kolom kompensasi dan pada baris pearson correlation untuk masing-masing variabel X<sub>2.1</sub> sampai dengan X<sub>2.7</sub>, sedangkan *r* tabel diperoleh dari N=51 jumlah responden dan defiasi responden 5% diperoleh angka 0,228 sehingga semua variabel pertanyaan pengembangan karir dari X<sub>2.1</sub> sampai dengan X<sub>2.7</sub> dinyatakan **valid** karena *r hitung lebih besar dari r tabel*.

**Tabel 4.32 Hasil Oupout SPSS Pearson Correlation Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>)**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Pengembangan_karir
X2.1	Pearson Correlation	1	.612**	.566**	.570**	.505**	.623**	.570**	.779**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.2	Pearson Correlation	.612**	1	.479**	.474**	.573**	.631**	.560**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.3	Pearson Correlation	.566**	.479**	1	.563**	.399**	.640**	.500**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.004	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.4	Pearson Correlation	.570**	.474**	.563**	1	.387**	.579**	.495**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.005	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.5	Pearson Correlation	.505**	.573**	.399**	.387**	1	.605**	.601**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.005		.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.6	Pearson Correlation	.623**	.631**	.640**	.579**	.605**	1	.776**	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.7	Pearson Correlation	.570**	.560**	.500**	.495**	.601**	.776**	1	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
Pengembangan_karir	Pearson Correlation	.779**	.763**	.752**	.729**	.729**	.905**	.842**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51

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

**Tabel 4.33 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Item	r hitung	r table	Keputusan
1	0.630	0.228	Valid
2	0.654	0.228	Valid
3	0.576	0.228	Valid
4	0.815	0.228	Valid
5	0.690	0.228	Valid
6	0.612	0.228	Valid
7	0.647	0.228	Valid
8	0.698	0.228	Valid
9	0.704	0.228	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Suatu item dikatakan valid apabila nilai  $r$  atau nilai korelasi antara skor item dengan totalnya menunjukkan koefisien yang signifikan, dikatakan signifikan apabila nilai  $r_{\text{tabel}}$  dari item lebih kecil dari nilai  $r_{\text{hitung}}$ . Nilai  $r_{\text{tabel}}$  mengacu pada tabel  $r$  untuk korelasi *product moment* dan ditentukan besarnya  $\alpha = 0.05$  dan  $n = 51$ . Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh nilai  $r_{\text{tabel}} = 0.228$ , apabila terdapat pernyataan item yang tidak valid maka data yang didapat tidak bisa digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Tabel 4.34 Hasil Oupout SPSS Pearson Correlation Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Kinerj a
Y.1 Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	1 .436** .001 51	.436** .001 51	.261 .064 51	.500** .000 51	.288* .041 51	.226 .111 51	.285* .043 51	.357* .010 51	.289* .039 51	.630** .000 51
Y.2 Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.436** .001 51	1 .001 51	.141 .323 51	.467** .001 51	.414** .003 51	.296* .035 51	.488** .000 51	.454** .001 51	.324* .020 51	.654** .000 51
Y.3 Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.261 .064 51	.141 .323 51	1 .006 51	.382** .022 51	.320* .196 51	.184 .690 51	.057 .071 51	.255 .000 51	.508** .000 51	.576** .000 51
Y.4 Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.500** .000 51	.467** .001 51	.382** .006 51	1 .000 51	.586** .000 51	.490** .000 51	.497** .000 51	.520** .000 51	.546** .000 51	.815** .000 51
Y.5 Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.288* .041 51	.414** .003 51	.320* .022 51	.586** .000 51	1 .002 51	.416** .002 51	.520** .000 51	.251 .076 51	.554** .000 51	.690** .000 51
Y.6 Pearson Correlati on	.226 .296* .184 .490** .416** 1	.296* .184 .490** .416** 1	.184 .490** .416** 1	.490** .416** 1	.416** 1	1 .487** .457** .350* .612**	.487** .457** .350* .612**	.457** .350* .612**	.350* .612**	.612**

	Sig. (2-tailed)	.111	.035	.196	.000	.002		.000	.001	.012	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.7	Pearson Correlation	.285*	.488**	.057	.497**	.520**	.487**	1	.441**	.407**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.043	.000	.690	.000	.000	.000		.001	.003	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.8	Pearson Correlation	.357*	.454**	.255	.520**	.251	.457**	.441**	1	.382**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.010	.001	.071	.000	.076	.001	.001		.006	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.9	Pearson Correlation	.289*	.324*	.508**	.546**	.554**	.350*	.407**	.382**	1	.704**
	Sig. (2-tailed)	.039	.020	.000	.000	.000	.012	.003	.006		.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Kin	Pearson Correlation	.630**	.654**	.576**	.815**	.690**	.612**	.647**	.698**	.704**	1
erja	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

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

## b. Pengujian Realibilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Jadi dengan kata lain bahwa reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, bila alat pengukur tersebut digunakan dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama, dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten.

Metode yang digunakan untuk menguji *reliabilitas* (keandalan) alat ukur pada penelitian ini digunakan *interval consistency* dengan teknik *alpha cronbach's* (Sugiyono, 20018: 269) dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_T^2} \right]$$

Keterangan :

$\alpha$  = *Realiabilitas*

$s_i^2$  = varians item ke-i

$s_T^2$  = varians skor total

Kuesioner dinyatakan *reliable* jika memiliki koefisien *alpha cronbach's* lebih besar dari 0,7. Berikut ini adalah tabulasi data statistik item dari kedua variabel dengan menggunakan bantuan program *SPSS*.

**Tabel 4.35 Reliability Statistics**

	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Criteria
Kompensasi	0.706	0.706	8	Reliabel
Pengembangan Karir	0.891	0.891	7	Realibel
Kinerja Pegawai	0.824	0.824	9	Reliabel

Sumber :Data kuesioner yang telah diolah, 2020

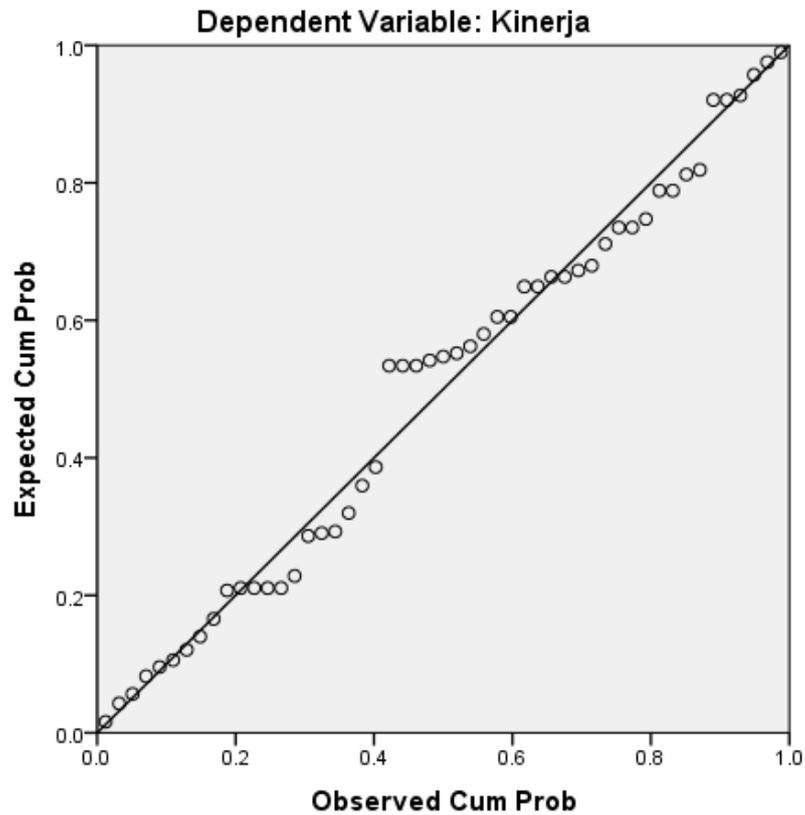
Berdasarkan hasil uji ulang reliabilitas dari kedua variabel (evaluasi kebijakan dan kinerja pegawai) menunjukkan nilai *Alpha-Cronbach's* dari kedua variabel yang lebih besar daripada 0,7. Hal ini mengandung arti bahwa instrumen (angket) yang dibuat dari kedua variabel (evaluasi kebijakan dan kinerja pegawai) memiliki reliabilitas tinggi.

## 5. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghazali (2011: 161) model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal.

**Gambar 4.2**  
**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020*

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diperoleh gambaran bahwa distribusi variabel terikat Kinerja (Y) dimana titik-titiknya mengikuti garis diagonal, maka variabel terikat Kinerja (Y) regresi berdistribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Dasar penentuan untuk uji multikolinieritas berdasarkan tolerance dan VIF, menurut Imam Ghozali (2011: 106-107) tidak terjadi gejala multikolinieritas, jika nilai *tolerance*  $>0.100$  dan nilai *VIF*  $<10.00$ .

**Tabel 4.36 Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.386	4.061		4.035	.000	
	Kompensasi	.406	.175	.367	2.327	.024	.388
	Pengembangan_Karir	.348	.134	.408	2.588	.013	.388

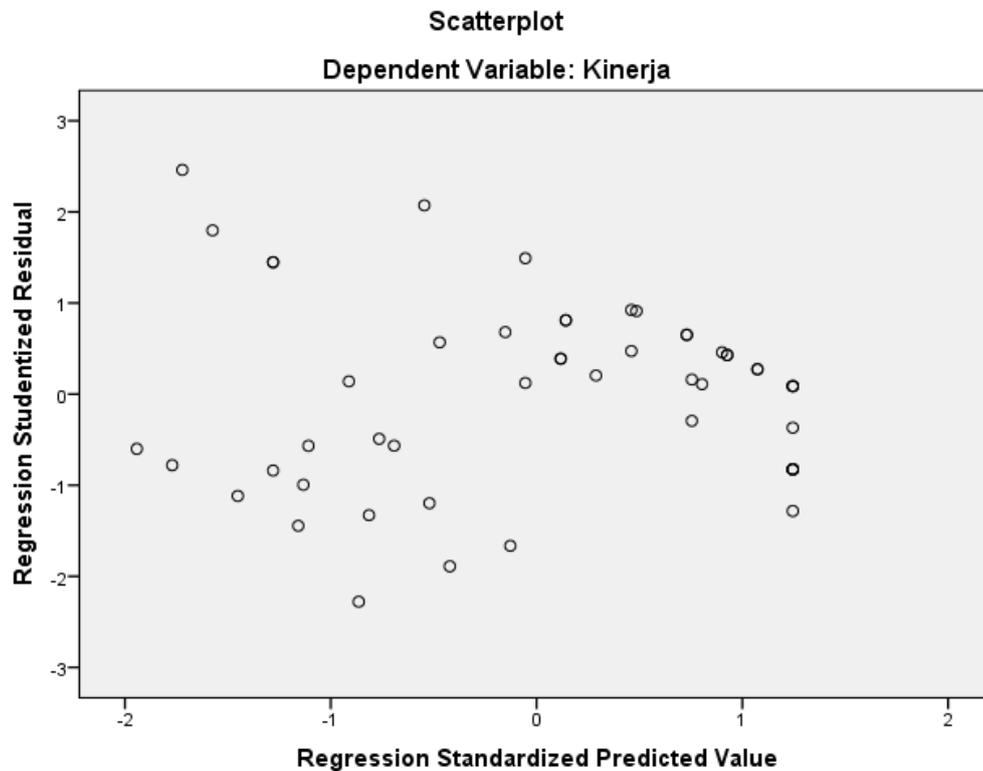
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.36 diatas diperoleh gambaran bahwa nilai tolerance variabel bebas kompensasi dan pengembangan karir sebesar  $0.388 > 0.100$  dan nilai VIF  $2.575 < 10.00$  berarti variabel bebas kompensasi dan pengembangan karir tidak ada gejala multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2011:139), tidak terjadi Heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (tidak bergelombang, tidak melebar kemudian tidak menyempit) pada gambar scatterplots, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y.

**Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020*

Berdasarkan gambar 4.3 diatas diperoleh gambaran bahwa distribusi variabel terikat Kinerja (Y), di mana titik sebarannya secara acak tidak ada membentuk suatu pola tertentu, menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel terikat Kinerja (Y) tidak ada gejala Heteroskedastisitas.

## 6. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Sunyoto (2013:47) tujuan dari analisis regresi adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

**Tabel 4.37 Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.386	4.061		4.035	.000
Kompensasi	.406	.175	.367	2.327	.024
Pengembangan_Karir	.348	.134	.408	2.588	.013

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.37 di atas diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y = 16,386 + 0,406 X_1 + 0,348 X_2 + e$ .

Interprestasi dari regresi linear berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 16,386.
- b. Jika peningkatan kompensasi sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,406.
- c. Jika terjadi peningkatan pengembangan karir sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat 0,348.

## 7. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

### a. Uji Parsial (Uji T)

Uji statistik T ini adalah untuk menguji keberhasilan koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi, jika nilai *signifikansi* < 0.05 maka artinya variabel tidak terikat (X) secara parsial *berpengaruh* terhadap variabel terikat dan sebaliknya nilai *signifikansi* > 0.05 artinya variabel tidak terikat (X) secara parsial *tidak berpengaruh* terhadap variabel terikat. Uji T dapat juga dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel bebas dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan derajat

kesalahan 5% ( $\alpha = 0.05$ ).

**Tabel 4.38 Uji Parsial (Uji T)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.386	4.061		4.035	.000
	Kompensasi	.406	.175	.367	2.327	.024
	Pengembangan_Karir	.348	.134	.408	2.588	.013

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.38 diatas diperoleh gambaran bahwa uji parsial (uji T)

1. Nilai signifikansi variabel bebas kompensasi (X1) sebesar **0.02 < 0.05** berarti *kompensasi berpengaruh* terhadap variabel *kinerja pegawai*.
2. Nilai signifikansi variabel bebas pengembangan karir (X2) sebesar **0.01 < 0.05** berarti *pengembangan karir berpengaruh* terhadap *kinerja pegawai*.

Uji T membandingkan nilai hitung dengan nilai tabel, jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka artinya variabel independent (X) secara parsial (masing-masing) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y), dimana rumus untuk mencari  $t_{tabel}$  adalah

$$\begin{aligned}
 &= \sigma/2, n-k-1 \\
 &= 005/2 : 51 - 2 - 1 \\
 &= 0.025 : 48 \text{ lihat di tabel distribusi 48 pada kolom df dan } 0.025 \\
 &= 2.01063
 \end{aligned}$$

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas diperoleh  $t_{hitung}$  dan dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ , disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai  $t_{hitung}$  Variabel bebas Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar **2.327** >  $t$  tabel **2.010** berarti *kompensasi berpengaruh kepada Kinerja Pegawai.*
2. Nilai  $t_{hitung}$  Variabel bebas Pengembangan Karir ( $X_2$ ) sebesar **2.588** >  $t$  tabel 2.010 berarti pengembangan karir berpengaruh kepada Kinerja pegawai.

#### b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian korelasi berganda untuk mengetahui apakah variabel independent ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) mempengaruhi variabel dependent (Y).

1. Jika sig < 0,05 maka  $H_0$  diterima.
2. Jika sig > 0,05 maka  $H_0$  ditolak

**Tabel 4.39 Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	279.741	2	139.871	27.709	.000 <sup>b</sup>
	Residual	242.298	49	5.048		
	Total	522.039	51			

a. Dependent Variabel: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan\_Karir, Kompensasi

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.39 diatas diperoleh gambaran bahwa nilai **Sig 0.00 < 0.05** yang dapat disimpulkan bahwa uji signifikan (uji F) secara silmultan variabel X secara bersama-sama berpengaruh terhadap varibel kinerja pegawai.

Uji F dapat juga dilakukan berdasarkan perbandingan nilai hitung dan nilai tabel, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka artinya variabel independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent (Y).

Untuk mencari nilai  $F_{tabel} = k;n-k$ , dimana k= jumlah variabel bebas, n=jumlah responden, jadi  $F_{tabel} = 2 ; 51-2 = 2;49$ , maka kita lihat pada tabel F horizontal pada kolom 2 dan ke bawah pada kolom 49, maka nilai  $F_{tabel}$  adalah 3.19

Berdasarkan tabel 4.39 diatas diperoleh nilai  $F_{hitung} 27.71 > F_{tabel} 3.19$  berarti uji signifikan (uji F) secara simultan variabel X secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai Y.

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

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat(kinerja pegawai).

r = korelasi product moment.

**Tabel 4.40 Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.732 <sup>a</sup>	.536	.517	2.247	1.932

a. Predictors: (Constant), Pengembangan\_Karir, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

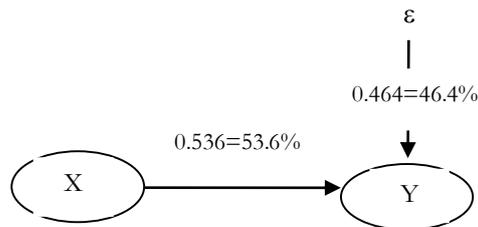
Berdasarkan tabel 4.40 diatas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.536 hal ini berarti bahwa 53.6% variabel kinerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel bebas dalam hal ini perilaku kompensasi dan pengembangan karir, yang juga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sebesar koefisien determinasi ( $R^2 = 53.6\%$ ) atau 53.6% ini juga dapat diartikan bahwa pengaruh variabel-variabel di luar model yaitu sebesar  $\rho_{y\epsilon} = 1 - R^2 = 0.464$  (*error*).

Mengacu pada tabel koefisien korelasi multiple untuk struktur yang diuji menunjukkan nilai koefisien determinasi multipel dan seluruh variabel eksogenus yang diuji adalah sebesar  $R^2 = 53.6\%$ . Nilai determinasi multipel ini merupakan kuadrat dari nilai koefisien korelasi multipel  $R = 0.732$ . Nilai  $R^2$  ini menunjukkan bahwa derajat pengaruh variabel X sangat erat jika dibandingkan dengan variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan nilai-nilai koefisien jalur tersebut, selanjutnya dapat dihitung bahwa besarnya pengaruh dari variabel X ke Y adalah 0.732 yang merupakan kuadrat dari nilai koefisien  $R = 0.536$ ,

sedangkan besarnya pengaruh variabel lain yang tidak diteliti adalah sebesar 0.464, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini :

**Gambar 4.4: Besarnya Pengaruh Variabel X ke Y**



## B. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pembahasan identifikasi masalah

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa karyawan Perum BULOG Perwakilan Sumatera Utara tentang masalah kompensasi, pengembangan karir dan kinerja dapat dirincikan sebagai berikut:

#### a. Masalah kompensasi

Sebagian besar pegawai sudah menerima gaji tepat waktu sebesar 84% dan juga menerima insentif sesuai dengan prestasi kerja serta tunjangan telah diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku tapi untuk liburan bersama keluarga masih belum terpenuhi tetapi bonus sudah dilakukan secara proporsional.

#### b. Masalah pengembangan karir

Perencanaan karir sudah dilakukan oleh bagian sdm sesuai dengan masa kerja karyawan juga memberikan bimbingan karir terhadap karyawan dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang dilakukan untuk pengembangan karir pegawai serta promosi untuk menduduki

jabatan tertentu setelah mendapat pelatihan-pelatihan promosi jabatan. Dan apabila pegawai gagal menduduki suatu jabatan akan diberikan tindakan untuk mengatasi kegagalan dalam menduduki jabatan tersebut.

c. Masalah kinerja

Pegawai sudah melaksanakan pekerjaan harus sesuai dengan tingkat pencapaian hasil kerja dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan apabila pegawai bekerja harus dapat berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja serta melaksanakan perintah kerja atasannya. Dan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu tertentu dan dapat menyesuaikan perubahan yang terjadi dengan jadwal yang sudah disusun harus berperilaku positif dalam bekerja dengan berhubungan secara efektif dengan rekan kerja, pengawas dan pihak lain. Dalam mengidentifikasi masalah berkomunikasi dengan pihak terkait kemudian mencari solusi masalah tersebut berdasarkan informasi yang akurat dan relevan. Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan harus tepat waktu dalam arti hadir sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan taat asas terhadap peraturan yang telah ditetapkan dalam mencapai kualitas kerja dan target yang telah ditetapkan.

## 2. Pengaruh variabel tidak terikat (X) terhadap variabel terikat (Y)

### a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis uji parsial (uji T) berdasarkan  $T_{hitung}$  dan  $T_{tabel}$ , menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$  sebesar  $2.327 > 2.010$ . Hasil uji statistik tersebut juga mengandung arti bahwa secara kuantitatif bentuk hubungan antar variabel kompensasi telah sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hipotesis penelitian yang berbunyi “kompensasi besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Perwakilan Sumatera Utara” **dapat diterima.**

### b. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis uji parsial (uji T) berdasarkan  $T_{hitung}$  dan  $T_{tabel}$ , menunjukkan bahwa variabel pengembangan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$  sebesar  $2.588 > 2.010$ . Hasil uji statistik tersebut juga mengandung arti bahwa secara kuantitatif bentuk hubungan antar variabel pengembangan karir telah sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hipotesis penelitian yang berbunyi “pengembangan karir besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Perwakilan Sumatera Utara” **dapat diterima.**

### c. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi dan pengembangan karir secara empiris telah memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Perwakilan Sumatera Utara

sebesar 53.6%. Hasil hitung tersebut juga mengandung arti bahwa bentuk pengaruh antar variabel telah sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hipotesis penelitian yang berbunyi “Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Perwakilan Sumatera Utara” **dapat diterima.**

Hasil penelitian terungkap bahwa kompensasi dan pengembangan karir di Perum Bulog Perwakilan Sumatera Utara secara umum telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku kompensasi dan pengembangan karir ini, sesungguhnya merupakan konsekuensi dari sebuah organisasi dalam melaksanakan atau mewujudkan tujuannya. Tujuan sebuah organisasi biasanya tersirat dan tersurat dalam misi dan visi organisasi yang kemudian diterjemahkan dalam program kerja organisasi. Secara prinsipil program kerja tersebut perlu dimanifestasikan kedalam tindakan yang konkrit melalui adanya pembagian tugas dari masing-masing unit kerja sesuai dengan struktur organisasi yang telah dibentuk. Dalam kerangka inilah kompensasi dan pengembangan karir dipandang penting, karena menjadi pangkal tolak berhasil tidaknya sebuah organisasi mewujudkan tujuannya. Hal ini mengandung arti bahwa kompensasi dan pengembangan karir semestinya dilakukan sesuai dengan prinsip dan ketentuan yang berlaku, agar kinerja pegawai dalam menterjemahkan tugasnya dapat melaksanakan secara optimal.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **1. Kesimpulan**

- a. Dari pembahasan yang diatas dapat diberikan kesimpulan bahwa pemberian kompensasi di Perum Bulog dalam bentuk gaji, insentif dan tunjangan sudah diberikan secara optimal dan pengembangan karir individu yang berupa perencanaan karir telah didukung oleh departemen sdm dan mempunyai peran umpan balik terhadap kinerja di perum bulog sudah efektif kinerja pegawai yang sudah diukur berdasarkan kehadiran, mentaati peraturan ketentuan yang berlaku dengan kualitas kerja yang optimal untuk mencapai target yang telah ditetapkan.
- b. Secara simultan mengungkapkan bahwa variabel kompensasi dan pengembangan karir secara empirik telah memberikan pengaruh besar terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Perwakilan Sumatera Utara. Hal ini mengandung makna bahwa secara operasional kompensasi dan pengembangan karir dipandang sangat penting dan sangat mendukung terhadap kinerja pegawai di Perum Bulog Perwakilan Sumatera Utara.  
Hasil temuan penelitian juga menemukan bahwa variabel kinerja pegawai pada Perum Bulog Perwakilan Sumatera Utara ternyata tidak hanya dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan pengembangan karir semata, tetapi ada variabel lain yang juga ikut mempengaruhi terhadap kinerja pegawai tersebut.

- c. Analisis kompensasi dan pengembangan karir secara parsial telah mempengaruhi terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Perwakilan Sumatera Utara. Hal tersebut tercermin dari hasil penelitian secara empirik yang menggambarkan bahwa variabel kompensasi dan pengembangan karir sudah dilaksanakan sesuai dengan standar kerja yang jelas dari Perum Bulog Perwakilan Sumatera Utara, namun secara operasional belum sepenuhnya berjalan dengan efektif, sehingga berimplikasi pada kinerja pegawai.

## **2. Saran**

Berdasarkan temuan penelitian, kajian teoritis dan kesimpulan analisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Perwakilan Sumatera Utara, berikut ini peneliti dikemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan rekomendasi baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang terkait dengan kajian ilmu maupun rekomendasi bagi institusi dalam hal ini Perum Bulog Perwakilan Sumatera Utara, antara lain:

- a. Kajian tentang kompensasi dan pengembangan karir serta kinerja pegawai secara teoritik sangat relevan dengan kajian ilmu sosial sains , oleh karena itu peneliti menyarankan agar para ilmuwan dan praktisi yang terkait dengan kajian tersebut untuk lebih banyak melakukan penelitian yang bersifat berkelanjutan agar dapat memberikan kontribusi pemikiran, khususnya dalam aspek pengembangan ilmu pengetahuan.

- b. Untuk pelaksanaan pemberian kompensasi gaji, insentif, dan tunjangan sudah berjalan secara optimal pada Perum Bulog Perwakilan Sumatera Utara, tetapi masih diperlukan lagi pemberian tunjangan lain misalnya dengan melakukan liburan bersama seluruh pegawai secara berkala dan berkesinambungan serta kegiatan lainnya untuk menjalin kebersamaan antar pegawai sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Perum Bulog Perwakilan Sumatera Utara.
- c. Untuk pengembangan karir melalui perencanaan karir dengan memberikan bimbingan serta pelatihan sehingga pegawai dapat dipromosikan menduduki jabatan yang lebih tinggi dan diberikan kesempatan yang luas kepada seluruh pegawai.
- d. Untuk kinerja Pegawai pada Perum Bulog Perwakilan Sumatera Utara telah dengan hasil kerja dan tugas yang sudah diserahkan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, tetapi lebih ditingkatkan lagi tentang disiplin kerja dalam hal ketepatan waktu hadir.
- e. Kebijakan berorientasi pada profesionalisme pegawai, dengan membuat kriteria dan alternative bagi pelaksanaan kebijakan pegawai. Untuk mendukung pelaksanaan kompensasi dan pengembangan karir pegawai perlu diberikan insentif dan kesejahteraan yang cukup bagi pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Badriyah, Mila, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Edison, Emron, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22 Update PLS Regresi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kusumah, (2011). *Mengenal Penelitian*. Edisi 2. Jakarta : PT Indeks.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: PT. Rajagrafindo. Persada*.
- Marwansyah, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Moehariono, (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta.
- Priansa, Donni Juni, (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Alfabeta, Bandung.
- Sukmadinata, (2012). *Metode Penelitian Pendidikan, Bandung*.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung: Alfabeta.
- , (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung: Alfabeta.
- , (2016). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- , (2018). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, (2013). *Metodologi Penelitian, Bandung : PT. Refika Aditama*.
- Suwatno, (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung

Sunyoto, Danang, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.

### **Jurnal Ilmiah**

Agus Dwi Nugroho, danKunartinah,(2012). *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja*.Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol.19, No.2.

Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. JUMANT, 8(2), 103-110.

Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. JEpa, 4(2), 119-132.

Arfindy Parereung, (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Emba Vol.2 No.2.

Chrisna, H. (2019). PENGARUH PERILAKU BELAJAR, PENGENDALIAN DIRI, MOTIVASI, EMPATI, KETERAMPILAN, DAN KEPERCAYAAN DIRI TERHADAP PRESTASI AKADEMIK MAHASISWA PRODI AKUNTANSI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 10(1), 87-100.

Fadly, Y. (2019). PERFORMA MAHASISWA AKUNTANSI DALAM IMPLEMENTASI ENGLISH FOR SPECIFIC PURPOSE (ESP) DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI (UNPAB) MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 190-201.

Paramita Dinda, (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas dan Pariwisata Provsu*, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Endang Hadiat, (2014). *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi*. Jurnal Ekonomi Bisnis, Vol.8 No.2

Fiqri Surikha, (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank BNI Syariah Cabang Bekasi*. Jurnal Citra Widya Edukasi, Vol. VIII No.2

- Genita Lumintang, (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Emba, Vol, 4, No.1.
- Hesti Maheswari, (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Ekonomi Raharja*. Jurnal Manajemen, Vol. XIX, No.2
- Harril Brimantyo, (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol 3, No.2
- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. *SSRG Int. J. Econ. and Management Stud*, 3(6).
- Pramono, C. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR HARGA OBLIGASI PERUSAHAAN KEUANGAN DI BURSA EFEK INDONESIA. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Raden Joko Sugiharjo, (2017). *Pengaruh Perencanaan Karir, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol.3, No.2.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). ENHANCE EMPLOYEE PERFORMANCE FOR INCREASE WORK MOTIVATION ON UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. Journal Homepage: <http://ijmr.net.in>, 7(08).
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., ... & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9).
- Seno Andri, (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Fisip, Vol,4 No.2
- Sebayang, S., Novalina, A., Nasution, A. P., & Panggabean, L. S. R. (2019, April). An Empirical Investigation of The Factors Influencing Village Development: A Confirmatory Factor Analysis. In 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018) (pp. 929-940). Atlantis Press.
- Suharno Pawirosumarto, (2017) *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol.VII, No.3

- Tri Rahayu Mafrokhah (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Magelang*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol.4, No.4
- Torang, (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Emba, Vol. 4, No1.
- Yunus, R. N. (2019). KEMAMPUAN MENULIS ARGUMENTASI DALAM LATAR BELAKANG SKRIPSI MAHASISWA MANAJEMEN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI. JUMANT, 11(1), 207-216.



DAFTAR PERTANYAAN

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Pertanyaan Kompensasi (X1)</b>					
1.	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji pegawai sesuai dengan standar yang berlaku.					
2.	Saya menerima gaji tepat waktu setiap bulannya.					
3.	Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan.					
4.	Tunjangan jabatan yang ada sesuai dengan bobot kerja dan tanggung jawab yang saya pikul.					
5.	Saya mendapatkan tunjangan keluarga di luar upah minimal.					
6.	Saya mendapatkan tunjangan insentif jika memenuhi target yang sudah ditetapkan.					
7.	Setiap tahun kami melakukan liburan bersama seluruh karyawan.					
8.	Pembagian bonus yang diberikan dilakukan secara proporsional.					

	<b>Pertanyaan Pengembangan Karir (X2)</b>	SS	S	KS	TS	STS
1.	Apakah ada perencanaan karir ditempat anda bekerja.					
2.	Apakah pengembangan karir yang diberikan sesuai dengan masa kerja secara individu.					
3.	Apakah departemen SDM memberikan bimbingan untuk pengembangan karir anda.					
4.	Apakah manajemen SDM memberikan pelatihan					

	untuk pengembangan karir.					
5.	Apakah ada pertimbangan untuk promosi di waktu yang mendatang bila anda gagal menduduki suatu posisi.					
6.	Apakah ada penjelasan dari perusahaan tentang kegagalan dan menduduki jabatan.					
7.	Apakah ada tindakan yang lebih spesifik untuk mengatasi kegagalan dalam menduduki suatu jabatan.					

	<b>Pertanyaan Kinerja (Y)</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Apakah anda melaksanakan pekerjaan harus sesuai dengan tingkat pencapaian hasil kerja.					
2.	Apakah anda bekerja dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3.	Apakah anda bekerja dengan sesuai dengan waktu bekerja yang ditentukan perusahaan.					
4.	Apakah anda bekerja dengan kemampuan berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja serta melaksanakan perintah kerja dengan baik.					
5.	Apakah anda menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang diberikan dan menyesuaikan perubahan yang terjadi dengan jadwal yang telah disusun.					
6.	Anda berperilaku positif dalam bekerja, berhubungan secara efektif dengan rekan kerja, pengawas dan pihak lain.					
7.	Anda mengidentifikasi masalah kemudian mencari solusi masalah tersebut berdasarkan informasi					

	yang akurat dan relevan.					
8.	Apakah anda karyawan yang berprestasi harus mempunyai kecakapan khusus.					
9.	Apakah anda hadir tepat waktu di tempat kerja.					

DATA RESPONDEN PERUM BULOG SUMATRA UTARA

NO	Nama Responden	1=Pria, 2= Wanita	1=21 s.d. 30, 2=31 s.d 40, 3=41 s.d 50, 4 =51 s.d 60	1=SMA, 2=D3, 3=S1, 4=S2	1= >1, 2=1 sd 15, 3=16 sd 30, 4=< 31	Kompensasi								Total	Pengembangan Karir							Total	Kinerja									Total				
						1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6	7		1	2	3	4	5	6	7	8	9					
		Jenis kelamin	Usia	Pendidikan	Masa kerja																															
1	Gabriel	1	4	3	3	5	5	5	5	4	5	3	5	37	5	5	4	5	4	4	4	31	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44
2	Khoirudin	1	2	3	2	4	5	5	4	3	4	4	4	33	4	4	4	4	5	5	5	31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
3	Selva	1	3	3	2	5	5	5	5	4	4	4	4	36	5	5	5	4	4	4	5	32	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43		
4	Junaidi	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	30	4	4	4	4	3	3	3	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
5	Kuntoro	2	3	1	3	5	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45		
6	Rebowo	2	2	3	2	4	5	4	4	4	5	3	4	33	4	4	5	5	4	4	4	30	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	39			
7	Feriyaldi	1	3	1	3	5	5	5	5	5	5	4	4	38	5	4	5	4	4	3	3	28	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	38			
8	Dilla	2	1	3	2	5	5	4	4	2	4	2	5	31	4	4	4	4	4	3	2	25	4	4	4	4	5	4	4	2	5	36				
9	Imelda	2	2	3	2	5	4	5	3	4	4	3	4	32	4	4	4	4	4	3	3	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36			
10	Sri	2	3	3	2	4	5	4	4	5	4	3	4	33	4	4	4	4	4	2	4	26	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	42			
11	Kennedy	1	2	4	2	5	5	5	5	1	5	2	5	33	4	4	2	4	4	3	3	24	5	5	4	5	5	5	5	4	4	42				
12	Sukarni	1	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45			
13	Fazil	1	4	3	3	5	4	5	4	4	5	4	5	36	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	5	5	5	5	4	5	42				
14	Syadzwin	2	1	3	2	4	5	5	5	4	4	3	4	34	4	4	4	3	4	3	4	26	4	4	5	4	4	4	4	4	5	38				
15	Ika	2	3	1	3	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	1	2	23	4	5	5	5	5	5	4	5	5	43				
16	Nia	2	1	3	2	4	5	4	3	4	5	4	5	34	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	2	4	4	4	5	5	4	37				

17	Koje	1	1	1	2	5	5	4	5	4	4	2	5	34	5	4	4	5	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	5	4	5	38
18	Husni	1	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	36	4	4	4	4	4	3	3	26	4	5	4	4	5	4	5	3	5	39
19	Mawardi	1	1	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	38	5	5	5	5	4	4	4	32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
20	Bahren	1	4	1	3	4	5	5	3	5	5	3	3	33	4	4	4	3	4	4	4	27	4	5	2	4	4	5	5	4	4	37
21	Irfan	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
22	Herri	1	3	3	2	5	5	4	4	5	5	4	5	37	5	4	4	4	4	4	4	29	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43
23	Lutfhi	1	1	1	2	5	5	5	4	4	5	4	4	36	4	4	3	3	4	3	4	25	3	4	4	5	5	5	5	4	5	40
24	Nurul	2	1	3	2	5	5	5	5	4	5	4	5	38	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
25	Lanny	2	1	2	2	4	5	4	4	4	4	4	3	32	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
26	Hardiana	2	2	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	3	3	26	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
27	Christine	2	1	3	2	5	5	5	4	5	4	3	2	33	4	4	4	4	4	3	3	26	4	5	4	5	5	5	5	4	5	42
28	Wahyu	1	2	3	2	5	5	5	5	5	5	3	5	38	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
29	Asrian	1	1	1	2	5	5	5	5	5	4	4	4	37	5	5	4	4	5	4	4	31	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
30	Rifky	1	1	2	2	5	5	5	4	4	4	4	4	35	5	5	5	5	4	4	4	32	5	5	5	5	4	4	4	5	5	42
31	Wita	2	3	3	1	5	5	5	5	5	5	4	4	38	4	4	4	4	3	3	4	26	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
32	Eko	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
33	Iwan	1	2	3	1	5	5	5	5	4	4	4	5	37	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
34	Hendra	1	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
35	Bayu	1	3	3	2	5	4	5	3	5	4	5	5	36	4	5	5	5	4	5	4	32	5	5	3	5	5	5	5	5	5	43
36	Meidina	2	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	3	5	5	4	5	5	5	5	5	42
37	Nada	2	2	2	2	5	5	3	5	4	5	3	5	35	5	4	5	5	3	5	5	32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
38	Nita	2	2	2	2	5	4	5	3	5	5	5	5	37	5	5	3	5	5	4	5	32	3	5	5	5	5	5	5	5	5	43
39	Vina	2	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	3	5	5	5	5	5	5	43
40	Rudy	1	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
41	Samuel	1	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	5	3	5	5	5	5	5	5	5	43



**Tabel F**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245
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
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
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	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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

TABEL R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

<b>36</b>	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
<b>37</b>	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
<b>38</b>	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
<b>39</b>	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
<b>40</b>	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
<b>41</b>	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
<b>42</b>	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
<b>43</b>	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
<b>44</b>	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
<b>45</b>	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
<b>46</b>	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
<b>47</b>	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
<b>48</b>	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
<b>49</b>	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
<b>50</b>	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
<b>51</b>	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
<b>52</b>	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
<b>53</b>	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
<b>54</b>	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
<b>55</b>	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
<b>56</b>	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
<b>57</b>	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
<b>58</b>	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
<b>59</b>	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
<b>60</b>	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
<b>61</b>	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
<b>62</b>	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
<b>63</b>	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
<b>64</b>	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
<b>65</b>	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
<b>66</b>	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
<b>67</b>	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
<b>68</b>	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
<b>69</b>	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
<b>70</b>	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
<b>71</b>	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
<b>72</b>	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
<b>73</b>	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
<b>74</b>	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
<b>75</b>	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678

<b>76</b>	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
<b>77</b>	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
<b>78</b>	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
<b>79</b>	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
<b>80</b>	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
<b>81</b>	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
<b>82</b>	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
<b>83</b>	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
<b>84</b>	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
<b>85</b>	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
<b>86</b>	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
<b>87</b>	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
<b>88</b>	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
<b>89</b>	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
<b>90</b>	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
<b>91</b>	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
<b>92</b>	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
<b>93</b>	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
<b>94</b>	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
<b>95</b>	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
<b>96</b>	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
<b>97</b>	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
<b>98</b>	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
<b>99</b>	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
<b>100</b>	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

TABEL T

Pr df	0	0.	0.	0.02	0.	0.0	0.00
	.25 0.50	10 0.20	05 0.10	5 0.050	01 0.02	05 0.010	1 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
Pr df	0	0.	0.	0.02	0.	0.0	0.00
	.25 0.50	10 0.20	05 0.10	5 0.050	01 0.02	05 0.010	1 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089

44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526