

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. UMBAR GAGAS KREATIF JAKARTA**

*THE INFLUENCE OF COMPETENCY AND CAREER DEVELOPMENT TO
EMPLOYEE PERFORMANCE ON PT. UMBAR GAGAS KREATIF JAKARTA*

Oleh

Ribka Sulistyو Astuti

2014410054

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Sarjana dalam ilmu
Ekonomi Konsentrasi Manajemen pada Universitas Darma Persada**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA**

2018

LEMBAR PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ribka Sulistyو Astuti

NIM : 2014410054

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UMBAR
GAGAS KREATIF JAKARTA

Telah diperiksa dan disetujui untuk dijadikan dan diujikan dalam sidang Ujian Skripsi Sarjana tanggal 13 Agustus 2018

Jakarta, 13 Agustus 2018

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

(Dian A Rahim, SE, Msi)

Menyetujui.

Pembimbing

(Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM)

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. UMBAR GAGAS KREATIF JAKARTA

*THE INFLUENCE OF COMPETENCY AND CAREER DEVELOPMENT TO
EMPLOYEE PERFORMANCE ON PT. UMBAR GAGAS KREATIF JAKARTA*

Oleh

Ribka Sulisty Astuti

2014410054

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Sarjana dalam ilmu Ekonomi
Konsentrasi Manajemen pada Universitas Darma Persada Telah disetujui oleh Tim Penguji
pada tanggal 13 Agustus 2018
Jakarta, 13 Agustus 2018

Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM
Pembimbing

Sukardi, SE, MM
Ketua Penguji

Dian A. Rahim, M.Si
Penguji II

Dra. Endang Tri Pujiastuti MM
Penguji III

Dr. Tri Mardjoko, SE, M.A
Dekan Fakultas Ekonomi

Dian A Rahim, SE, Msi
Ketua Jurusan Manajemen

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ribka Sulistyo Astuti

NIM : 2014410054

Jurusan / Peminatan : Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis dengan judul **PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UMBAR GAGAS KREATIF JAKARTA**. Yang dibimbing oleh Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM adalah benar merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan jiplakan dari hasil karya tulis orang lain. Apabila dikemudian hari ternyata diketemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia mempertanggungjawabkannya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, 10 Agustus 2018

Yang Membuat Pernyataan,

Ribka Sulistyo Astuti

ABSTRAK

Nama : Ribka Sulisty Astuti NIM : 2014410054 Judul : Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Umbar Gagag Kreatif Jakarta

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Umbar Gagag Kreatif Jakarta. Penelitian ini dilakukan dengan metode pengumpulan data dengan cara penyebaran kuisioner pada 102 orang karyawan tetap PT. Umbar Gagag Kreatif. Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara kompetensi (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilaksanakan secara simultan menunjukkan hubungan sebesar 0,842 dan memiliki pengaruh sebesar 70,8%, Sedangkan kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,803 dan memiliki pengaruh sebesar 64,5%. Demikian pula untuk variabel pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan sebesar 0,743 dan memiliki pengaruh sebesar 55,2%.

Hubungan antara kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat. Kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Umbar Gagag Kreatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan apabila kompetensi dan pengembangan karir dapat ditingkatkan kembali oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan perusahaan dapat memperhatikan kompetensi dan pengembangan karir untuk hasil yang lebih baik agar kinerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara bersama.

Kata Kunci : Kompetensi, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.

Jakarta, 10 Agustus 2018

Ribka Sulisty Astuti

ABSTACT

Name: Ribka Sulisty Astuti NIM: 2014410054 Title: The Influence of Competence and Career Development on Employee Performance at PT. Umbar Gagas Kreatif Jakarta.

The purpose of this study was to determine the effect of competency and career development on employee performance at PT. Umbar Gagas Kreatif Jakarta. This research was conducted with data collection methods by distributing questionnaires to 102 permanent employees of PT. Umbar Creative Ideas.

The results showed the relationship between competence (X1) and career development (X2) on employee performance (Y) carried out simultaneously showed a relationship of 0.842 and had an influence of 70.8%, while competence (X1) on employee performance (Y) was 0.803 and has an effect of 64.5%. Similarly for career development variables (X2) on employee performance (Y) has a relationship of 0.743 and has an influence of 55.2%.

The relationship between competence and career development on employee performance has a strong enough relationship. Career competency and development towards the performance of employees of PT. Umbar Gagas Kreatif has a significant influence on employee performance if competency and career development can be improved again by the company.

The results of this study are expected by the company to pay attention to competencies and career development for better results so that employee performance and company goals can be achieved together.

Keywords: Competence, Career Development, Employee Performance

Jakarta, 10 August 2018

Ribka Sulisty Astuti

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Umbar Gagas Kreatif Jakarta” sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Darma Persada, Jakarta.

Skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga segala macam kendala yang dihadapi dapat diatasi dengan baik. Pada kesempatan ini peneliti sampaikan ungkapan terima kasih yang setulusnya kepada :

1. Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM selaku dosen pembimbing yang telah membantu dan membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini,
2. Bapak Dr. Tri Mardjoko, SE, M.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada,
3. Ibu Dian A Rahim, SE, Msi selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Darma Persada,
4. Ibu Ellena Nurfazria Handayani, SE, MM selaku Pembimbing Akademik
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi, khususnya Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat
6. Seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada,
7. Bapak Adhiethia Virgiawan selaku *manager account* PT. Umbar Gagas Kreatif yang telah membimbing penulis dalam rangka menyelesaikan skripsi
8. Ibu tercinta Yoshida Gunarsih, Bapak tersayang Marwoto, Adik terbaik Putri Asih. Terima kasih atas kasih sayang, doa, nasihat, motivasi dan pengorbanan materilnya selama penulis menempuh Studi,
8. Sahabat terbaik dari awal kuliah Dinda, Nungki, Nindi, Iis. Terima kasih atas doa, semangat dan kebersamaan nya selama ini semoga Allah SWT senantiasa menjaga persahabatan ini,

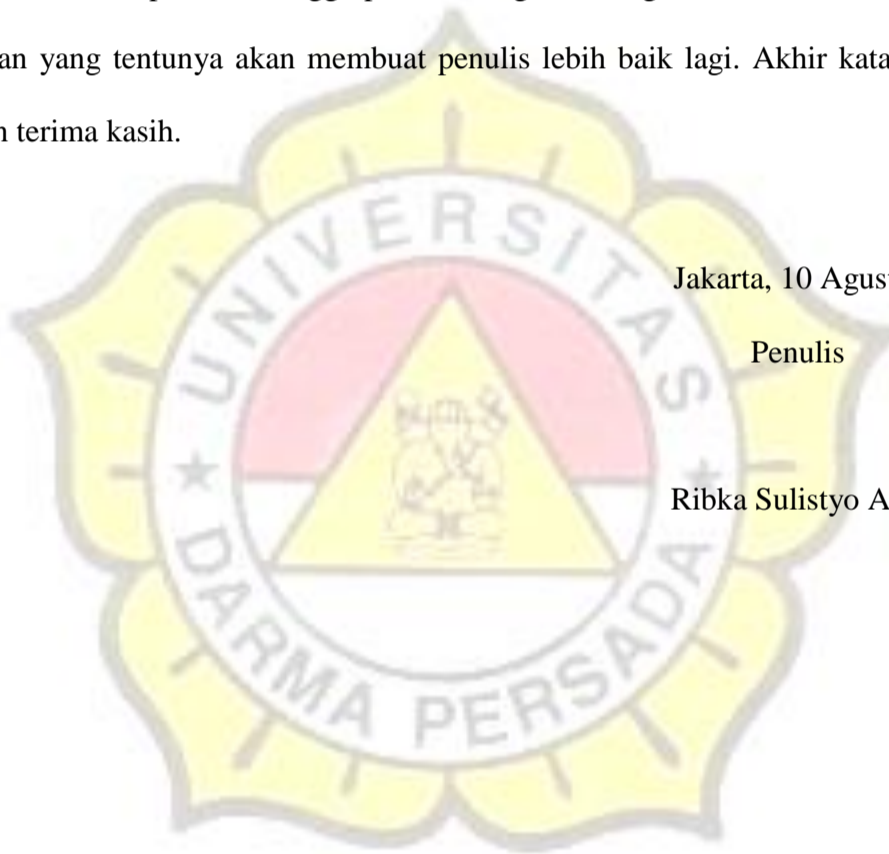
9. Sahabat tercinta Emi nurbaiti dan Fhina Delima yang selalu menyemangati dalam pengerjaan skripsi ini.
10. Untuk Fachta Dafri Duanda yang selalu menyemangati dan memberikan dukungannya untuk lebih semangat dan lebih rajin dalam menulis skripsi ini.
11. Teman-teman seperjuangan angkatan 2014 yang saling memberi semangat, saling berbagi pengetahuan dan saling bertukar pendapat.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas segala kebaikan dari semua pihak yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini tentu saja belum mencapai kata sempurna, sehingga penulis dengan senang hati akan menerima kritik dan saran yang tentunya akan membuat penulis lebih baik lagi. Akhir kata, penulis ucapkan terima kasih.

Jakarta, 10 Agustus 2018

Penulis

Ribka Sulistyio A



DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Rumusan Masalah	5
1.2.1 Identifikasi Masalah	5
1.2.2 Pembatasan Masalah	6
1.2.3 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6

	Halaman
1.4 Kegunaan Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3 Metode Pendekatan Sumber Daya Manusia	12
2.2 Kompetensi	15
2.2.1 Pengertian Kompetensi	15
2.2.2 Dimensi Kompetensi	16
2.2.3 Karakteristik Kompetensi	18
2.2.4 Manfaat Kompetensi	19
2.3 Pengembangan Karir	22
2.3.1 Pengertian Pengembangan Karir	22
2.3.2 Tujuan Pengembangan Karir	23
2.3.3 Dimensi Pengembangan Karir	24
2.3.4 Jenis-jenis Pengembangan Karir.....	26
2.4 Kinerja Karyawan	27
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	27
2.4.2 Dimensi Kinerja Karyawan.....	28
2.4.3 Pihak yang Melakukan Penilaian Kinerja.....	30

2.4.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	31
2.4.5 Tujuan Evaluasi Kinerja.....	32
2.5 Kerangka Pemikiran	34
2.6 Paradigma Penelitian	36
2.7 Hipotesis Penelitian	37
2.8 Penelitian Terdahulu	38

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Metode yang Digunakan	40
3.1.1 Lokasi Penelitian	40
3.1.2 Metode Penelitian	40
3.2 Operasionalisasi Variabel	41
3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data	44
3.3.1 Jenis Penelitian	44
3.3.2 Jenis dan Sumber Data yang Digunakan	44
a. Data Primer	45
b. Data Sekunder	45
3.3.3 Populasi dan Sampel	46
a. Populasi	46
b. Sampel	46
3.4 Teknik Pengumpulan Data	47
3.4.1 Penelitian Lapangan.....	47

	Halaman
3.4.2 Penelitian Kepustakaan	49
3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis	50
3.5.1 Rancangan Analisis	50
1. Uji Keabsahan Data	50
a. Uji Validitas	51
b. Uji Reliabilitas	52
3.5.2 Alat dan Analisis Data	52
1. Analisis Regresi Linier Berganda (simultan)	52
2. Analisis Regresi Linier Sederhana (parsial)	53
3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	54
3.5.3 Uji Hipotesis	55
1. Uji F	55
2. Uji Parsial (uji t)	56
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	57
1. Uji Normalitas	57
2. Uji Multikolonieritas	57
3. Uji Autokorelasi	57
4. Uji Heteroskedastisitas	58

BAB IV GAMBARAN UMUM DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	60
------------------------------------	----

	Halaman
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	60
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	61
4.1.3 Struktur Organisasi	62
4.2 Hasil Penelitian	65
4.2.1 Profil Responden	65
4.2.2 Jenis Kelamin	66
4.2.3 Usia.....	67
4.2.4 Masa Kerja.....	68
4.2.5 Pendidikan Terakhir	68
4.3 Analisis Kualitatif	69
4.3.1 Tanggapan Responden Pada Variabel yang Diteliti	70
4.4 Uji Keabsahan Data	106
4.4.1 Uji Validitas.....	107
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	108
4.5 Alat Analisis.....	110
4.5.1 Analisis Regresi Linear Sederhana	110
4.5.2 Analisis Regresi Linear Berganda	112
4.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)	114
4.6 Pengujian Hipotesis	116
4.6.1 Hasil Uji F (Simultan)	116
4.6.2 Uji T.....	117

	Halaman
4.7 Uji Asumsi Klasik	119
4.7.1 Uji Normalitas	119
4.7.2 Uji Multikolonieritas	121
4.7.3 Uji Heteroskedastisitas	122
4.7.4 Uji Autokorelasi	123
4.8 Pemecahan Masalah	124
4.8.1 Kompetensi dan Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	124
4.8.2 Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.....	125
4.8.3 Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.....	125
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	127
5.2 Saran	128
DAFTAR PUSTAKA	130
LAMPIRAN	133

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Interpretasi Nilai Hasil Tanggapan Responden.....	6
Tabel 2.8 Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	41
Tabel 3.4.1 Skala Likert Untuk Kompetensi, Pengembangan Karir Dan Kinerja Karyawan	48
Tabel 3.4.2 Interpretasi Nilai Hasil Tanggapan Responden.....	48
Tabel 3.5 Koefisien Determinasi R ²	55
Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner	66
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Usia	67
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja Responden	68
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	69
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan Sesuai Dengan Kebutuhan Perusahaan.	71
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Melakukan Pembelajaran Sesuai Dengan Kebutuhan Perusahaan.....	72
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Pemahaman yang Baik Sesuai dengan Kebutuhan Perusahaan.....	73
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Karakteristik yang Mendukung Kerja Tim	74

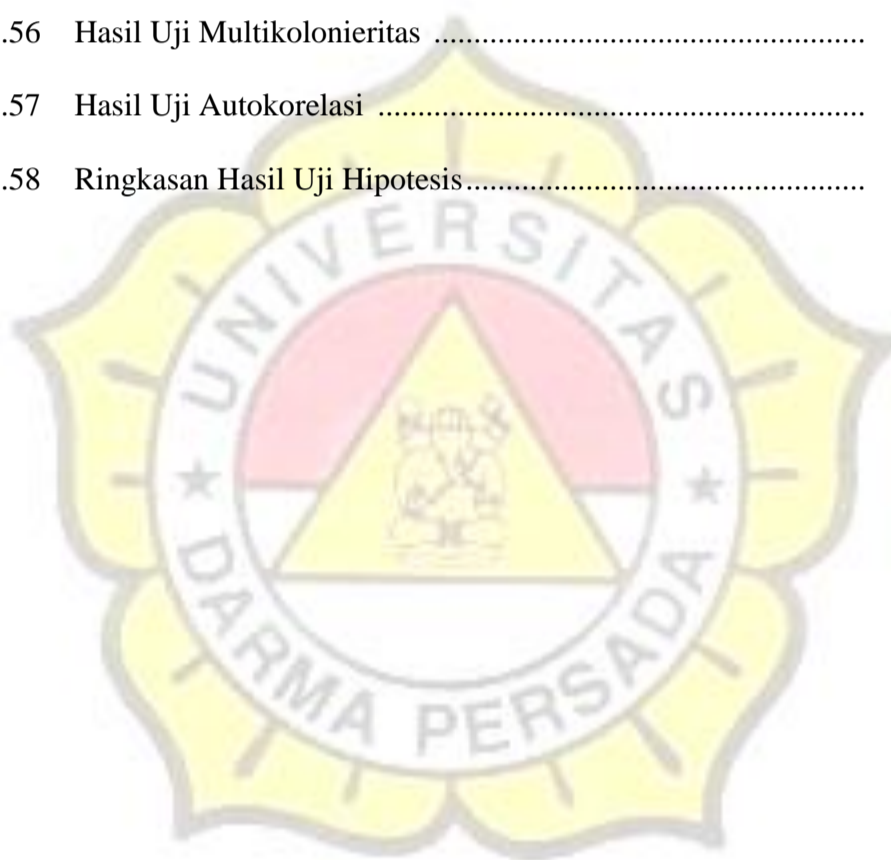
	Halaman
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Dalam Memilih Metode Kerja yang Efektif 75
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Mengenai Melaksanakan Tugas dan Pekerjaan yang Dibebankan kepadanya..... 76
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan yang Baik pada Bidangnya Masing-Masing..... 77
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Dituntut untuk Memiliki Ide-ide Baru 78
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Mengenai Melaksanakan Tugasnya Secara Terbuka dan Jujur..... 79
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Mengenai Menyesuaikan diri dengan Perubahan dalam Lingkungan Kerja..... 80
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Mengenai Mengambil Tindakan yang Tepat Jika Ada Yang Melakukan Kesalahan..... 81
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Melaksanakan Aktifitas Tugas Sesuai Dengan Strategi Perusahaan 82
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Kesempatan Untuk Karyawan Meningkatkan Pengetahuan 83
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Kesempatan Untuk Karyawan Mengikuti Pelatihan 84

	Halaman	
Tabel 4.20	Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Kesempatan Untuk Meningkatkan Pendidikan Karyawan.....	85
Tabel 4.21	Tanggapan Responden Mengenai Melakukan Penilaian Pekerjaan yang Meliputi Keahlian.....	86
Tabel 4.22	Tanggapan Responden Mengenai Melakukan Penilaian Perusahaan dengan Melibatkan Sejumlah Informasi.....	87
Tabel 4.23	Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Penilaian Berdasarkan <i>Performance Appraisal</i>	88
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Jabatan (<i>Job Enlargement</i>)	89
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Jabatan (<i>Rotation</i>)	90
Tabel 4.26	Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Jabatan (<i>Transfer dan Assimnet</i>).....	91
Tabel 4.27	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mau Bekerjasama Dan Membantu Rekan Kerja.....	92
Tabel 4.28	Tanggapan Responden Mengenai Peningkatan Keahlian Karyawan Dilakukan Melalui Interaksi Antar Karyawan	93
Tabel 4.29	Tanggapan Reseponden Mengenai Peningkatan Keahlian Karyawan Dilakukan Melalui Monitoring Informal	94

	Halaman
Tabel 4.30 Tanggapan Reseponden Mengenai Peningkatan Keahlian Karyawan Dilakukan Melalui Monitoring Formal	95
Tabel 4.31 Tanggapan Reseponden Mengenai Penilaian Kinerja Sesuai Dengan Standar Perusahaan	96
Tabel 4.32 Tanggapan Reseponden Mengenai Penilaian Kinerja Dengan Target Kerja Karyawan.....	97
Tabel 4.33 Tanggapan Reseponden Mengenai Penilaian Kerja diberikan Kepada Karyawan Secara Obyektif.....	98
Tabel 4.34 Tanggapan Reseponden Mengenai Penilaian Kinerja Yang Dilakukan Sebagai Alat Evaluasi	99
Tabel 4.35 Tanggapan Reseponden Mengenai Penilaian Kinerja Oleh Perusahaan Dilakukan Secara Koonsisten.....	100
Tabel 4.36 Tanggapan Reseponden Mengenai Penilaian Kinerja Dengan Menggunakan Sistem Yang Baku	101
Tabel 4.37 Tanggapan Reseponden Mengenai Penilaian Kinerja Dengan Menggunakan Form Penilaian.....	102
Tabel 4.38 Tanggapan Reseponden Mengenai Penilaian Kinerja Dengan Didukung Sumber Daya Manusia.....	103
Tabel 4.39 Tanggapan Reseponden Mengenai Penilaian Kinerja Dengan Masukan Dari Karyawan dan Manager	104

Tabel 4.40	Tanggapan Reseponden Mengenai Penilaian Kinerja Dengan Pembagian Tanggung Jawab yang Jelas.....	105
Tabel 4.41	Tanggapan Reseponden Mengenai Penilaian Kinerja Dengan Dasar Pemberian Penghargaan dan Sanksi.....	106
Tabel 4.42	Hasil Uji Validitas	107
Tabel 4.43	Uji Reliabilitas Dari Indikator Variabel Kompetensi	109
Tabel 4.44	Uji Reliabilitas Dari Indikator Variabel Pengembangan Karir.	109
Tabel 4.45	Uji Reliabilitas Dari Indikator Variabel Kinerja Karyawan	110
Tabel 4.46	Parameter Kuantitatif Linear Sederhana Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	111
Tabel 4.47	Parameter Kuantitatif Korelasi Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.....	112
Tabel 4.48	Parameter Kuantitatif Linear Berganda Variabel Kompetensi. Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	113
Tabel 4.49	Hasil Koefisien Determinasi Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	114
Tabel 4.50	Parameter Kuantitatif Korelasi Sederhana Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	115
Tabel 4.51	Parameter Kuantitatif Korelasi Berganda Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.....	115

Tabel 4.52	Parameter Kuantitatif Uji F Pengaruh Kompetensi Dan Pengembang Karir terhadap Kinerja Karyawan	116
Tabel 4.53	Parameter Kuantitatif Uji T Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	117
Tabel 4.54	Parameter Kuantitatif Uji T pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja karyawan.....	118
Tabel 4.55	Hasil Uji Normalitas Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	120
Tabel 4.56	Hasil Uji Multikolonieritas	121
Tabel 4.57	Hasil Uji Autokorelasi	123
Tabel 4.58	Ringkasan Hasil Uji Hipotesis.....	124



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Grafik Hasil Rata-Rata Jawaban 22 Responden.....	3
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	62
Gambar 4.2 Grafik Hasil Uji Normalitas	117
Gambar 4.3 Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas	120



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup	132
Lampiran 2 Surat Keterangan Riset Perusahaan.....	133
Lampiran 3 Wawancara Pendahuluan	134
Lampiran 4 Kuesioner Penelitian	135
Lampiran 5 Tabulasi Data Variabel Kompetensi.....	140
Lampiran 6 Tabulasi Data Variabel Pengembangan Karir	143
Lampiran 7 Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan	146
Lampiran 8 Hasil Output SPSS.....	149
Lampiran 9 T Tabel	152
Lampiran 10 F Tabel.....	156
Lampiran 11 R Tabel	166
Lampiran 12 Catatan Kegiatan Konsultasi	169

