

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA, KOMPETENSI PEGAWAI DAN  
PENGALAMAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DI  
BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA PERTANIAN PADA KEMENTERIAN PERTANIAN**

THE INFLUENCE ASSETMEN PERFORMANCE , OF  
COMPETENCE AND WORK EXPREIENCE TO CAREER AT  
MINISTRY AGRICULTURE AT BODY COUNSELING AND  
DEVELOPMENT SOURCE ENERGY HUMAN AGRICULTURE

Oleh  
**Mohammad Rizqi Agidya 2015410142**  
**SKRIPSI**

Untuk memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi  
Program Studi Manajemen pada Universitas Darma Perasada



**PROGRAM SARJANA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS DARMA PERSADA**

**JAKARTA**

**2019**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA, KOMPETENSI PEGAWAI DAN  
PENGALAMAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DI  
BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA PERTANIAN PADA KEMENTERIAN PERTANIAN**

***THE INFLUENCE ASSESSMENT PERFORMANCE, OF COMPETENCE  
AND WORK EXPERIENCE TO CAREER AT MINISTRY  
AGRICULTURE AT BODY COUNSELING AND DEVELOPMENT  
SOURCE ENERGY HUMAN AGRICULTURE***

**Oleh Mohammad Rizqi Agidya 2015410142**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi  
Program Studi Manajemen pada Universitas Darma Persada**

**Telah disetujui oleh Tim Penguji pada tanggal seperti tertera dibawah ini**

**Jakarta, 15 Agustus 2019**

Sukardi. S.E, M.M  
Pembimbing

Mu'man Nuryana, Ph.D  
Dekan Fakultas  
Ekonomi

Drs. Endang Tri Puji Astuti, MM  
Penguji I

Dian A. Rahim SE, M.Si  
Penguji II

## LEMBAR PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa :

Nama : Mohammad Rizqi Agidya

NIM : 2015410142

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : **PENGARUH PENILAIAN KINERJA, KOMPETENSI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DI BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERTANIAN PADA KEMENTERIAN PERTANIAN**

Telah diperiksa, dikoreksi, dan disetujui oleh dosen pembimbing untuk diajukan dan diuji dihadapan panitia penguji skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.

Jakarta, 15 Agustus 2019

Mengetahui,

Dian A. Rahim, S.E., M.Si

Ketua Jurusan Manajemen

Menyetujui,

Sukardi, S.E., M.M.

Dosen Pembimbing

## LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mohammad Rizqi Agidya

NIM : 2015410142

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan bahwa telah menyelesaikan karya tulis dengan judul **PENGARUH PENILAIAN KINERJA, KOMPETENSI PEGAWAI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DI BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERTANIAN PADA KEMENTERIAN PERTANIAN** yang dibimbing oleh Bapak Sukardi, S.E., M.M. di Universitas Darma Persada. Karya tulis ini merupakan hasil karya asli yang penulis susun, bukan merupakan hasil jiplakan dan belum pernah dipublikasikan sebelumnya. Jika dikemudian hari terbukti dan ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka penulis bersedia mempertanggungjawabkan segala risikonya. Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, 15 Agustus 2019

Yang membuat pernyataan,

Mohammad Rizqi Agidya

## ABSTRAK

Nama : Mohammad Rizqi Agidya

NIM : 2015410142

Judul : Pengaruh Penilaian Kinerja, Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan karir di Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian pada Kementerian Pertanian.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh penilaian kinerja, kompetensi dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian pada Kementerian Pertanian. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 114 responden yaitu seluruh pegawai Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian pada Kementerian Pertanian. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *stratified random sampling*. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji autokolerasi) dilakukan sebagai persyaratan statistik yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi linier (sederhana dan berganda). Pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F, secara parsial menggunakan uji T. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai, (2) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai, (3) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai, (4) penilaian kinerja, kompetensi dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai.

Kata Kunci: Penilaian kinerja, Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir.

## **ABSTRACT**

**Name : Mohammad Rizqi Agidya**

**NIM : 2015410142**

**Title : THE INFLUENCES ASSETMEN PERFORMANCE, OF COMPETENCE AND WORK EXPREINCE TO CAREER AT MINISTRY AGRICULTURE AT BODY COUNSELING AND DEVELOPMENT SOURCE ENERGY HUMAN AGRICULTURE**

*The purpose of this study is to analyze the effect of performance appraisal, competency and work experience on the career development of employees of the Agricultural Extension and Human Resources Development Agency at the Ministry of Agriculture. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 114 respondents, namely all employees of the Agricultural Extension and Human Resources Development Agency at the Ministry of Agriculture. Sampling is done by using stratified random sampling. The analytical tool used is simple linear regression analysis and multiple linear regression. The classic assumption test (normality test, multicollinearity test, heterokedasticity test, and autokoleration test) is performed as a statistical requirement that must be met before carrying out a linear regression analysis (simple and multiple). Hypothesis testing simultaneously using the F test, partially using the T test. The results of the study showed that (1) performance appraisal had a positive and significant effect on employee career development, (2) competence had a positive and significant effect on employee career development, (3) work experience positive and significant effect on employee career development, (4) performance appraisal, competence and work experience on employee career development.*

*Kata Kunci : Performance appraisal, Competence, Work Experience and Career Development.*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayahnya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Penilaian Kinerja, Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir di Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian pada Kementerian Pertanian” 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 penulis menyampaikan ungkapan terima kasih yang setulusnya kepada:

1. Bapak Sukardi, SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah membantu dan membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini,
2. Ibu Sri Hartati, S.H, M.M selaku Kepala Subbagian Kepegawaian Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia,
3. Bapak Mu'man Nuryana, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada,
4. Ibu Dian A. Rahim SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada,
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi, khususnya Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmunya selama ini,
6. Seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada,

7. Kedua orang tua, Bapak Subari dan Ibu Karni yang tidak pernah lelah untuk selalu memberikan dukungan baik itu doa, materi dan semangat yang sangat besar, serta kedua adik saya Natasya Intan Ramadhan dan Philica Cahaya Madina,
8. Kepada Adela Fauzziyah Cendekia Dewi D3.Li karena telah mensupport penulis supaya bisa menyelesaikan skripsi.
9. Teman-teman angkatan 2015 dan 2014 terutama anggota pendopo yang telah sangat membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi.
10. Teman-teman rumah saya yang telah mensupport saya agar penulisan ini bisa selesai.

Jakarta 15 Agustus 2019

Mohammad Rizqi Agidya



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>JUDUL</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah .....	7
1.2.1. Identifikasi Masalah .....	7
1.2.2. Pembatasan Masalah .....	7
1.2.3. Rumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Kegunaan Penelitian .....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI, PENELITIAN SEBELUMNYA DAN KERANGKA PEMIKIRAN</b>	
<b>2.1. Landasan Teori</b> .....	<b>11</b>

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
3. Peranan Sumber Daya Manusia .....	16
2.1.2. <b>Penilaian Kinerja</b> .....	17
1. Pengertian penilaian kinerja .....	17
2. Kegunaan penilaian kinerja .....	18
3. Dimensi penilaian kinerja .....	20
4. Tujuan penilaian kinerja .....	22
5. Manfaat penilaian kinerja .....	23
6. Sasaran Kerja Pegawai .....	24
2.1.3. <b>Kompetensi</b> .....	27
1. Pengertian kompetensi .....	27
2. Dimensi kompetensi .....	27
3. Faktor yang Mempengaruhi kompetensi . .....	29
4. Manfaat penggunaan kompetensi .....	30
5. Mengatasi hambatan kompetensi.....	32
2.1.4. <b>Pengalaman kerja</b> .....	34
1. Pengertian pengalaman kerja .....	34
2. Faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja .....	36
3. Manfaat pengalaman kerja.....	37
4. Dimensi pengalaman kerja .....	39
2.1.5. <b>Pengembangan karir</b> .....	40
1. Pengertian Kinerja .....	40
2. Tujuan pengembangan karir .....	41
3. Manfaat pengembangan karir .....	41
4. Dimensi pengembangan karir .....	43
5. Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil .....	44
2.1.6 <b>Penelitian Terdahulu</b> .....	46
2.1.7 <b>Kerangka Pemikiran</b> .....	49
2.1.8 <b>Paradigma Penelitian</b> .....	51
2.1.9 <b>Hipotesis Penelitian</b> .....	52

### BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Metode penelitian yang Digunakan .....	54
3.2. Operasional Variabel .....	55
3.3. Lokasi Penelitian .....	58
3.3.1 Lokasi Penelitian .....	58
3.3.2 Jenis Penelitian .....	58
3.3.3 Sumber data yang digunakan .....	59
1. Data Primer .....	59
2. Data Sekunder.....	59
3.3.4 Populasi dan Sampel .....	59
1. Populasi .....	59
2. Sampel .....	60
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	62
3.5. Rancangan analisis dan uji hipotesis .....	65
3.5.1. Rancangan analisis .....	65
1. Uji keabsahan data .....	65 a.
Uji Validitas .....	65
b. Uji Reliabilitas .....	66
3.5.2. Alat Analisis .....	67
1. Analisis Regresi Linier Sederhana .....	67
2. Analisis Regresi Linier Berganda .....	68
3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	69
3.5.3. Uji Hipotesis .....	69
1. Uji T .....	70
2. Uji F .....	71
3.5.4 Uji Asumsi Klasik .....	71
1. Uji Normalitas .....	72
2. Uji Multikolonieritas .....	72

3. Uji Heteroskedastisitas .....	73
4. Uji Autokorelasi .....	74
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM DAN PEMBAHASAN PENELITIAN</b>	
<b>4.1. Gambaran Umum .....</b>	<b>75</b>
4.1.1. Sejarah Singkat Kementerian Pertanian .....	75
4.1.2. Visi dan Misi BPPSDMP .....	76
4.1.3. Struktur Organisasi BPPSDMP .....	77
<b>4.2. Hasil Penelitian .....</b>	<b>79</b>
4.2.1. Profil Responden .....	79
4.2.2. Tanggapan Responden Tentang Variabel Yang Diteliti .	82
4.2.3. Uji Keabsahan Data .....	117
4.2.4. Alat Analisis .....	121
4.2.5. Hasil Uji Hipotesis .....	128
4.2.6. Uji Asumsi Klasik .....	131
<b>4.3. Pembahasan Dan Pemecahan Masalah .....</b>	<b>135</b>
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
<b>5.1. Kesimpulan .....</b>	<b>140</b>
<b>5.2. Saran .....</b>	<b>142</b>
Daftar Pustaka .....	145
Lampiran .....	149

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1 Capaian kinerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	25
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu .....	47
Tabel 3.1 Operasional Variabel .....	56
Tabel 3.2 Bidang pegawai Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian .....	62
Tabel 3.3 Skala Likert penilaian kinerja, kompetensi dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir .....	63
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai Hasil tanggapan responden .....	64
Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner .....	79
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	80
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Usia .....	80
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	81
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan .....	82
Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan .....	83
Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai pengetahuan pekerjaan .....	84
Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai meminimalisir kesalahan dalam bekerja .....	85
Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai menyelesaikan target pekerjaan .....	85
Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai memaksimalkan pencapaian target ...	86
Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai berusaha lebih baik dari rekan yang	

lain .....	87
Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu .....	87
Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai taat pada aturan .....	88
Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai tidak menunda waktu pekerjaan .....	88
Tabel 4.15 Tanggapan responden mengenai memaksimalkan anggaran yang sudah diberikan .....	89
Tabel 4.16 Tanggapan responden mengenai memaparkan anggaran yang sudah diberikan .....	90
Tabel 4.17 Tanggapan responden mengenai menggunakan anggaran apa yang dibutuhkan .....	90
Tabel 4.18 Tanggapan responden mengenai kebutuhan ekonomi .....	91
Tabel 4.19 Tanggapan responden mengenai menjalin relasi kerja .....	92
Tabel 4.20 Tanggapan responden mengenai menambah wawasan .....	92
Tabel 4.21 Tanggapan responden mengenai jujur dalam bekerja .....	93
Tabel 4.22 Tanggapan responden mengenai bertanggung jawab dalam pekerjaan.	94
Tabel 4.23 Tanggapan responden mengenai kurang percaya diri kalo tidak sesuai bidang .....	94
Tabel 4.24 Tanggapan responden mengenai bekerja secara pribadi tanpa merepotkan .....	95
Tabel 4.25 Tanggapan responden mengenai bisa menjadi pemimpin dalam team .	96
Tabel 4.26 Tanggapan responden mengenai tidak ada hambatan dalam pekerjaan.	96
Tabel 4.27 Tanggapan responden mengenai pengetahuan yang dimiliki sesuai standar .....	97

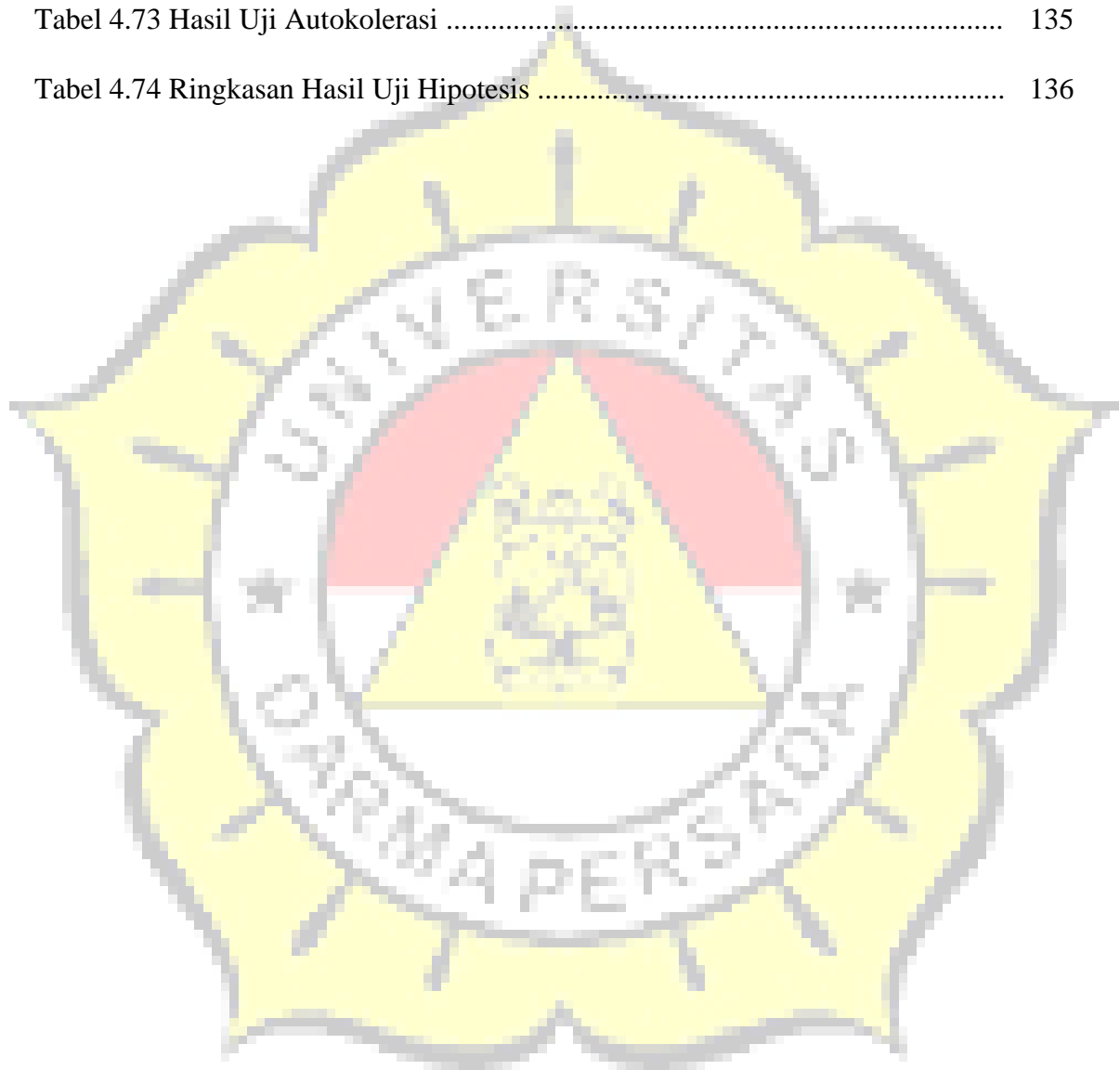
Tabel 4.28	Tanggapan responden mengenai mampu memecahkan masalah .....	98
Tabel 4.29	Tanggapan responden mengenai pekerjaan tertunda jika belum memiliki pengetahuan.....	98
Tabel 4.30	Tanggapan responden mengenai mampu memanfaatkan teknologi .....	99
Tabel 4.31	Tanggapan responden mengenai mampu membuat analisa dalam pekerjaan .....	100
Tabel 4.32	Tanggapan responden mengenai perusahaan menuntut agar pegawai mengeluarkan ide .....	100
Tabel 4.33	Tanggapan responden mengenai tingkat memahami suatu pekerjaan...	101
Tabel 4.34	Tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien .....	102
Tabel 4.35	Tanggapan responden mengenai mampu bekerja dengan baik dari pihak internal perusahaan maupun eksternal perusahaan .....	103
Tabel 4.36	Tanggapan responden mengenai kemampuan untuk memahami informasi dan menjalankan tugas dengan baik .....	103
Tabel 4.37	Tanggapan responden mengenai kualitas kerja yang optimal .....	104
Tabel 4.38	Tanggapan responden mengenai tingkat pengetahuan yang cukup memadai .....	105
Tabel 4.39	Tanggapan responden menguasai pekerjaan sesuai yang direncanakan .	105
Tabel 4.40	Tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan dengan baik .....	106
Tabel 4.41	Tanggapan responden mengenai hasil kerja selalu memuaskan atasan kerja .....	107
Tabel 4.42	Tanggapan responden mengenai prestasi kerja komponen penting	

untuk meningkatkan karir .....	108
Tabel 4.43 Tanggapan responden mengenai mengukur kesempatan terhadap pengembangan karir .....	109
Tabel 4.44 Tanggapan responden mengenai absen tanpa alasan yang jelas.....	109
Tabel 4.45 Tanggapan responden mengenai dipromosikan untuk mendaki karir tangga .....	110
Tabel 4.46 Tanggapan responden mengenai kesempatan untuk berkembang .....	111
Tabel 4.47 Tanggapan responden mengenai latar belakang pendidikan .....	111
Tabel 4.48 Tanggapan responden mengenai pegawai apabila meningkatkan pengetahuan .....	112
Tabel 4.49 Tanggapan responden mengenai pendidikan yang diperoleh mampu mengembangkan karir .....	113
Tabel 4.50 Tanggapan responden mengenai jenjang pendidikan .....	113
Tabel 4.51 Tanggapan responden mengenai pengembangan karir berdasarkan pengalaman .....	114
Tabel 4.52 Tanggapan responden mengenai masa kerja mengukur kemampuan ...	114
Tabel 4.53 Tanggapan responden mengenai tingkat kemampuan diukur dengan lamanya masa kerja .....	115
Tabel 4.54 Hasil Uji Validitas .....	117
Tabel 4.55 Uji Reliabilitas Dari Indikator Variabel Penilaian Kinerja .....	119
Tabel 4.56 Uji Reliabilitas Dari Indikator Variabel Kompetensi .....	119
Tabel 4.57 Uji Reliabilitas Dari Indikator Variabel Pengalaman kerja .....	119
Tabel 4.58 Uji Reliabilitas Dari Indikator Variabel Pengembangan Karir .....	120
Tabel 4.59 Parameter Kuantitatif linier sederhana Variabel Penilaian kinerja	



terhadap pengembangan karir .....	120
Tabel 4.60 Parameter Kuantitatif linier sederhana Variabel Kompetensi terhadap Pengembangan Karir .....	121
Tabel 4.61 Parameter Kuantitatif linier sederhana Variabel Pengalaman kerja terhadap Pengembangan Karir.....	122
Tabel 4.62 Parameter Kuantitatif linier berganda Variabel Penilaian kinerja, kompetensi dan Pengalaman kerja terhadap Pengembangan karir .....	123
Tabel 4.63 Parameter Kuantitatif Korelasi sederhana Penilaian kinerja terhadap Pengembangan Karir.....	124
Tabel 4.64 Parameter Kuantitatif Korelasi sederhana Kompetensi terhadap Pengembangan Karir .....	125
Tabel 4.65 Parameter Kuantitatif Korelasi sederhana Pengalaman kerja terhadap Pengembangan Karir.....	126
Tabel 4.66 Parameter Kuantitatif Uji F Pengaruh Penilaian Kinerja, Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir .....	127
Tabel 4.67 Parameter Kuantitatif Uji T Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Pengembangan Karir .....	128
Tabel 4.68 Parameter Kuantitatif Uji T Pengaruh Kompetensi terhadap Pengembangan Karir .....	128
Tabel 4.69 Parameter Kuantitatif Uji T Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir .....	129

Tabel 4.70 Parameter Kuantitatif Uji F pengaruh Penilaian kinerja, Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir .....	130
Tabel 4.71 Hasil Uji Normalitas pengaruh Penilaian Kinerja, kompetensi dan pengalaman kerja terhadap Pengembangan Karir .....	132
Tabel 4.72 Hasil Uji Multikolonieritas .....	133
Tabel 4.73 Hasil Uji Autokolerasi .....	135
Tabel 4.74 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis .....	136



## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 1.1 Grafik Variabel hasil rata-rata responden .....	5
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	50
Gambar 2.2 Paradigma Penelitian .....	51
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan .....	77
Gambar 4.2 Grafik Hasil Uji Normalitas .....	131
Gambar 4.3 Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	134

