



**ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR, BUDAYA ORGANISASI
DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
BADAN PENDAPATAN DAERAH
KABUPATEN LANGKAT**

SKRIPSI

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

Oleh :

M. AFRIYANDA SYARA
1515310456

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

ABSTRAK

Pegawai merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi organisasi karena memiliki bakat, tenaga, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Pegawai diharapkan memiliki kinerja yang optimal sehingga dapat memajukan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu pengembangan karir, budaya organisasi dan disiplin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengembangan karier, budaya organisasi dan disiplin secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan dan uji determinasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat, dan sampel sebanyak 51 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier, budaya organisasi dan disiplin secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat. Nilai R^2 sebesar 0,756 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara pengembangan karier, budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat.

Kata Kunci : Pengembangan Karier, Budaya Organisasi, Disiplin dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Employee is one of the important resources for the organization because it has the talent, energy, and creativity that is needed by the organization to achieve its goals. Employees are expected to have optimal performance so they can advance the organization. In improving employee performance, companies must be able to know the factors that can affect performance, namely career development, organizational culture and discipline. This study aims to determine whether career development, organizational culture and discipline partially and simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees in the Langkat Regency Regional Revenue Agency. The data analysis technique used is the quantitative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses the classic assumption test, multiple linear regression analysis, partial test, simultaneous test and determination test. The population in this study were all employees of the Langkat District Revenue Agency, and a sample of 51 respondents. Retrieval of primary data using a questionnaire. The results showed that career development, organizational culture and discipline partially and simultaneously had a positive and significant effect on employee performance in the Langkat Regency Regional Revenue Agency. R2 value of 0.756 shows that there is a close relationship between career development, organizational culture and discipline towards the performance of employees of the Langkat Regency Regional Revenue Agency.

Keywords : Career Development, Organizational Culture, Discipline and Employee Performance

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL

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

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian.....	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	10
1. Kinerja.....	10
a. Pengertian Kinerja.....	10
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	11
c. Penilaian Kinerja.....	13
d. Manfaat Penilaian Kinerja	14
e. Metode Penilaian Kinerja.....	16
f. Indikator Kinerja	18
2. Pengembangan Karir.....	19
a. Pengertian Pengembangan Karir.....	19
b. Tujuan Pengembangan Karir	21
c. Bentuk-bentuk Pengembangan Karir	21
d. Indikator Pengembangan Karir	23
3. Budaya Organisasi	24
a. Pengertian Budaya Organisasi	24
b. Karakteristik Budaya Organisasi	25
c. Manfaat Budaya Organisasi	27
d. Indikator Budaya Organisasi.....	29
4. Disiplin Kerja.....	31
a. Pengertian Disiplin.....	31
b. Arti Penting Disiplin Kerja	31
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	32
d. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja	34
e. Indikator Disiplin Kerja	34
B. Penelitian Sebelumnya	37
C. Kerangka Konseptual.....	39
D. Hipotesis	43

BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian	44
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian	44
	C. Definisi Operasional Variabel.....	45
	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	47
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	47
	F. Teknik Analisis Data.....	48
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	53
	1. Deskripsi Objek Penelitian	53
	2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat	54
	3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	58
	4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	60
	5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	75
	6. Pengujian Asumsi Klasik.....	79
	7. Regresi Linier Berganda	83
	8. Uji Hipotesis	84
	B. Pembahasan.....	87
	1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai	87
	2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	88
	3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai.....	89
	4. Pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai	90
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan	92
	B. Saran	93

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Pengembangan Karir Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat	2
Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Budaya Organisasi Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat	3
Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Disiplin Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat.....	5
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	37
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	44
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	45
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden.....	60
Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Perencanaan Karir (X _{1.1})	61
Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Manajemen Karir (X _{1.2})	62
Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Adaptasi Eksternal (<i>External Adaptation Tasks</i>) (X _{2.1})	63
Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Integrasi Internal (<i>Internal Integration Tasks</i>) (X _{2.2}).....	64
Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Asumsi-Asumsi Dasar (<i>Bassic Underlying Assumptions</i>) (X _{2.3}).....	66
Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kehadiran (X _{3.1})	67
Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab (X _{3.2})	68
Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Norma (X _{3.3}).....	69
Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas (Y _{.1}).....	70
Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas (Y _{.2}).....	71

Tabel 4.16	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu Dari Hasil (Y.3)	73
Tabel 4.17	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Bekerja Sama (Y.4).....	74
Tabel 4.18	Uji Validitas X ₁ (Pengembangan Karir)	75
Tabel 4.19	Uji Validitas X ₂ (Budaya Organisasi).....	76
Tabel 4.20	Uji Validitas X ₃ (Disiplin)	76
Tabel 4.21	Uji Validitas Y (Kinerja Pegawai).....	77
Tabel 4.22	Uji Reliabilitas X ₁ (Pengembangan Karir).....	78
Tabel 4.23	Uji Reliabilitas X ₂ (Budaya Organisasi)	78
Tabel 4.24	Uji Reliabilitas X ₃ (Disiplin)	78
Tabel 4.25	Uji Reliabilitas Y (Kinerja Pegawai)	79
Tabel 4.26	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	81
Tabel 4.27	Uji Multikolinearitas	82
Tabel 4.28	Regresi Linier Berganda	83
Tabel 4.29	Uji Simultan	84
Tabel 4.30	Uji Parsial.....	85
Tabel 4.31	Uji Determinasi	87

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat	54
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	79
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	80
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	82

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas limpahan berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Pengembangan Karir, Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat”**. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

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

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi..
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E, M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Syahrudin dan Ibunda Rafida Lubis serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh keluargaku yaitu Nurlia Syara (Kakak), Abdul Gani Syara (Abang), Risky khairuliani (Adik), Faridahanum (Ibuk), Budi Satria Harahap (om), terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada seluruh teman-teman kampusku yaitu Hesty Nikita, Ridho Nasution, M. Khalik Akbar, Indah Mentari, Ahmad Aziz, dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada teman-temanku yang lain Iqbal Nazhan, Diki Suhandika, Wulan ramlan, Ardy Rafera, Devi Delvia Lubis, terima kasih atas dukungan semangatnya.

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

Medan, Mei 2019

Penulis

M. Afriyanda Syara

1515310456

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi organisasi karena memiliki bakat, tenaga, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Proses menuju ke arah tersebut berkaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia yang hanya dapat dicapai melalui suatu proses dan adanya andil besar dari organisasi itu sendiri. Pegawai diharapkan memiliki kinerja yang optimal sehingga dapat memajukan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan. Menurut Simanjuntak (2014:98) bahwa kinerja adalah “Tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu”.

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat yang memiliki tugas utama yaitu sebagai penyelenggara untuk pemungutan pendapatan daerah wilayah kerjanya dan sebagai koordinator instansi lain dalam perencanaan, pelaksanaan, pengendalian hingga evaluasi pemungutan pendapatan daerah. Dengan tugas tersebut maka Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat harus memperhatikan kinerja pegawai yang mampu berperan dalam menyelesaikan tugas utama tersebut. Kinerja pegawai dalam penelitian ini diarahkan pada faktor pengembangan karier, budaya organisasi dan disiplin.

Menurut Mondy (2016:243), “pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan usaha secara formal dan terorganisir serta terencana untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan karir individu dengan organisasi secara keseluruhan, yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai klasifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh sebab itu, organisasi harus mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar produktivitas dan loyalitas pegawai tetap terjaga serta dapat mendorong pegawai untuk selalu memberikan yang terbaik dan membantu organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas yang dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai”.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah pengembangan karir pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Pengembangan Karir Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Pegawai diberi kesempatan untuk pelatihan dalam rangka menyesuaikan karirnya.	16	31,37%	35	68,63%	51	100%
2	Pegawai dapat menyesuaikan karir dengan kemampuannya.	22	43,14%	29	56,86%	51	100%

Sumber: Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat (2019)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan pengembangan karir Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat dimana dari indikator perencanaan karir yaitu pegawai tidak diberi kesempatan untuk

pelatihan dalam rangka menyesuaikan karirnya. Indikator manajemen karir yaitu pegawai belum dapat menyesuaikan karir dengan kemampuannya.

Menurut Mangkunegara (2013:27), budaya organisasi adalah “sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah. Budaya organisasi di setiap perusahaan berbeda-beda, budaya organisasi dapat mempengaruhi tingkah laku dari anggota perusahaan atau organisasi tersebut. Dengan demikian pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya melalui budaya organisasi. Ini berarti terjadi komitmen yang saling mendukung antara budaya organisasi dan pimpinan dalam mempengaruhi kinerja pegawai suatu organisasi. Fungsi budaya organisasi adalah menentukan peran yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain, menentukan tujuan bersama yang lebih besar dari sekedar kepentingan individu, menjaga stabilitas sosial organisasi, meningkatkan identitas bagi anggota perusahaan, memberi pengertian dan mekanisme *control* yang memberikan pedoman bagi sikap dan perilaku”.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah budaya organisasi pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Budaya Organisasi Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi.	23	45,10%	28	54,90%	51	100%
2	Pegawai mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan.	19	37,26%	32	62,74%	51	100%
3	Pegawai mampu untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan organisasi.	21	41,18%	30	58,82%	51	100%

Sumber: Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat (2019)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan budaya organisasi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat dimana dari indikator adaptasi eksternal yaitu pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi. Indikator integrasi internal yaitu pegawai kurang mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan. Indikator asumsi-asumsi dasar yaitu pegawai kurang mampu untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan organisasi.

Menurut Hasibuan (2015:193), disiplin adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Disiplin kerja merupakan sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja pegawai dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi”.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah disiplin pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Disiplin Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Pegawai hadir kerja tepat waktu.	20	39,22%	31	60,78%	51	100%
2	Pegawai bertanggung jawab dari perbuatan yang telah dilakukannya.	18	35,30%	33	64,70%	51	100%
3	Pegawai sepenuhnya mengetahui peraturan yang ditetapkan organisasi.	24	47,06%	27	52,94%	51	100%

Sumber: Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat (2019)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan disiplin pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat dimana dari indikator kehadiran yaitu pegawai hadir kerja tidak tepat waktu. Indikator tanggung jawab yaitu pegawai tidak bertanggung jawab dari perbuatan yang telah dilakukannya. Indikator norma dasar yaitu pegawai belum sepenuhnya mengetahui peraturan yang ditetapkan organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan tersebut, maka peneliti sangat tertarik untuk meneliti yang berjudul **“Analisis Pengembangan Karir, Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Pegawai tidak diberi kesempatan untuk pelatihan dalam rangka menyesuaikan karirnya.
- b. Pegawai belum dapat menyesuaikan karir dengan kemampuannya.
- c. Pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi.
- d. Pegawai kurang mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan.
- e. Pegawai kurang mampu untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan organisasi.
- f. Pegawai hadir kerja tidak tepat waktu.
- g. Pegawai tidak bertanggung jawab dari perbuatan yang telah dilakukannya.
- h. Pegawai belum sepenuhnya mengetahui peraturan yang ditetapkan organisasi.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada analisis pengembangan karir, budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di paparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat?
2. Apakah budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat?
3. Apakah disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat?
4. Apakah pengembangan karier, budaya organisasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat.
- b. Untuk mengetahui apakah budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat.

- c. Untuk mengetahui apakah disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat.
- d. Untuk mengetahui apakah pengembangan karier, budaya organisasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat.

2. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

- a. Bagi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat

Dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai pengembangan karier, budaya organisasi dan disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai.

- b. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan dan memperluas wawasan penulis mengenai pengembangan karier, budaya organisasi dan disiplin serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

- c. Bagi peneliti berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang. Menambah pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia, yang berkaitan dengan pengembangan karier, budaya organisasi dan disiplin dalam peningkatan kinerja pegawai.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Sari (2016), yang berjudul: “pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda”. Sedangkan penelitian ini berjudul: analisis pengembangan karir, budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.
- 2. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu pengembangan karir, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu pengembangan karir, budaya organisasi dan disiplin, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai.
- 3. Jumlah Observasi/Sampel (n) :** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 61 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 51 pegawai/responden.
- 4. Waktu Penelitian :** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2016 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
- 5. Lokasi Penelitian :** lokasi penelitian terdahulu di PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda, sedangkan penelitian ini dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan. Menurut Mangkunegara (2013:9), “Merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).”.

Siagian (2014:87), menyatakan bahwa, “Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi indikator sebagai berikut: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama”.

Menurut Simanjuntak (2014:98), “Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu”.

Menurut Rivai (2014:14), “Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti, standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Siagian (2014 : 89) “menyatakan bahwa, Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1) Faktor Pengembangan karir

Pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan.

2) Faktor Budaya Organisasi

Sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah

3) Faktor Disiplin

Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

4) Faktor Kemampuan

a) Pengetahuan: pendidikan, pengalaman, latihan dan minat.

b) Ketrampilan: kecakapan dan kepribadian.

5) Faktor Motivasi.

- a) Kondisi sosial: organisasi formal dan informal, kepemimpinan dan serikat kerja.
- b) Kebutuhan individu: fisiologis, sosial dan egoistik.
- c) Kondisi fisik: lingkungan kerja”.

Simanjuntak (2014 : 104) “menyatakan bahwa, kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1) Pengalaman Kerja

Pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

2) Budaya Kerja

Seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

3) Kompensasi

Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

4) Pengawasan

Kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah pengembangan karir, budaya organisasi dan disiplin.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil pegawai dilihat dari kinerja. Dengan demikian data-data ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan suatu organisasi.

Menurut Sofyandi (2014:122), “Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan”. Nawawi (2013:5) menyatakan bahwa, “*Performance appraisal is a formal system of review and evaluation of individual or team task performance.* (Penilaian Kinerja adalah satu sistem formal dari *review* dan evaluasi individu atau kinerja tugas tim)”.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2015:260), “Ada beberapa pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu:

1) Atasan langsung

Hampir 96 % evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah dalam suatu organisasi dijalankan oleh atasan langsung karyawan karena atasan langsung yang memberikan pekerjaan dan paling tahu kinerja karyawannya.

2) Rekan sekerja

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh rekan sekerja dilaksanakan dengan pertimbangan bahwa rekan sekerja dengan dengan tindakan. Interaksi sehari-hari dapat memberikan pandangan menyeluruh terhadap kinerja seseorang karyawan dalam bekerja”.

Berdasarkan uraian mengenai yang biasanya menilai kinerja karyawan dalam organisasi dan dengan mempertimbangkan berbagai hal, maka dalam penelitian ini, penilaian kinerja pegawai dilakukan berdasarkan evaluasi diri.

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan. Menurut Hasibuan (2015:19) bahwa, “beberapa manfaat penilaian kinerja adalah:

1) Posisi tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan karyawan.

2) Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

3) Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upah, bonus, atau kompensasi lainnya.

4) Keputusan penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

5) Pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.

6) Ketidakakuratan informasi

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumberdaya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.

7) Evaluasi proses *staffing*

Prestasi kerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

8) Menjamin kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

9) Mengatasi tantangan - tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor - faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, dan masalah-masalah pribadi lainnya”.

e. Metode Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Penilaian harus dihindarkan adanya "*like* dan *dislike*" dari penilai, agar obyektivitas penilaian dapat terjaga.

Menurut Panggabean (2015:15), “Ada beberapa metode penilaian kinerja karyawan yaitu:

1) *Rating Scales* (Skala Rating)

Dengan menggunakan metode ini hasil penilaian kinerja karyawan dicatat dalam suatu skala. Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.

2) *Checklist*

Metode ini adalah untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja karyawan. Penilai biasanya atasan langsung. Pemberian bobot sehingga dapat di skor. Metode ini bias memberikan suatu gambaran

prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item-item yang memadai.

3) *Critical Incident* (Peristiwa Kritis)

Penilaian yang berdasarkan catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan-catatan ini disebut peristiwa kritis. Metode ini sangat berguna dalam memberikan umpan balik kepada karyawan, dan mengurangi kesalahan kesan terakhir.

4) *Ranking*

Penilai membandingkan satu dengan karyawan lain siapa yang paling baik dan menempatkan setiap karyawan dalam urutan terbaik sampai terjelek.

5) *Work Standard* (Standar Kerja)

Metode ini membandingkan kinerja karyawannya dengan standar yang ditetapkan terlebih dahulu. Standar mencerminkan hasil yang normal dari rata-rata pekerja dalam usaha yang normal.

6) *Management By Objective* (Manajemen Berdasarkan Sasaran)

Dalam pendekatan ini, setiap karyawan dan penyelia secara bersama-sama menentukan sasaran organisasi, tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

7) *Field Review* (Peninjauan Lapangan)

Seorang ahli departemen turun ke lapangan dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka. Spesialis personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang kinerja karyawan.

Kemudian ahli itu mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut. Evaluasi dikirim kepada penyelia untuk *direview*, perubahan, persetujuan dan serubahan dengan karyawan yang dinilai. Spesialis personalia bisa mencatat penilaian pada tipe formulir penilaian apapun yang digunakan perusahaan”.

f. Indikator Kinerja

Menurut Simanjuntak (2014:108), “menyebutkan kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni:

- 1) Kualitas yaitu berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.
- 2) Kuantitas yaitu berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan.
- 4) Kemampuan bekerja sama yaitu kemampuan sesama karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan”.

Menurut Siagian (2014:90), “menyebutkan kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni:

1) Kualitas

Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

3) Kemampuan bekerja sama

Sebuah usaha yang dilakukan oleh beberapa orang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dari hasil.

2. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai saat ini, karena itulah mereka menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya. Suatu karir menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dalam jenjang jabatan yang bisa mereka capai selama masa kerja dalam organisasi tersebut. Menurut Handoko (2015:123), “Salah satu dorongan orang untuk bekerja pada suatu organisasi, termasuk perusahaan adalah karena di sana ada kesempatan untuk maju.”. Menurut Rivai (2014:290) pengembangan karir adalah “Proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dalam hal ini proses pengembangan karir merupakan usaha seseorang yang dilalui melalui proses dengan meningkatkan kemampuan kerja yang karyawan miliki sehingga mereka mampu meningkatkan kinerja dan berhasil

mencapai karir yang diinginkan. Karyawan tidak akan bekerja diperusahaan tersebut apabila tidak terdapat sebuah sistem pengembangan karir yang jelas karena karyawan bekerja untuk mencapai target karir yang mereka inginkan”.

Menurut Mondy (2016 : 243) pengembangan karir adalah “Pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Pengembangan karir merupakan suatu pendekatan formal didalam sebuah organisasi dimana organisasi mampu menentukan karyawan dengan kualifikasi yang tepat serta pengalaman yang tepat jika dibutuhkan didalam sebuah jabatan. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan juga merupakan salah satu hal yang mampu membantu karyawan dalam mencapai sasaran karir mereka”.

Menurut Nawawi (2013:289), “Pengembangan karir merupakan usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan”.

Menurut Nawawi (2013:291), “Pengembangan karir sangat menguntungkan bagi suatu organisasi dalam meningkatkan kemampuan organisasinya untuk berkompetensi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang kompetitif. Dalam suatu organisasi, senantiasa berupaya agar tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan baik. Organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan karier dari organisasinya. Pengembangan karier akan

dapat dilakukan dengan baik dan benar jika para pengembang mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia itu”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan pengembangan karir dalam penelitian ini adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

b. Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Sutrisno (2015 : 182) “Pengembangan karir bertujuan untuk:

- 1) Memberikan kepastian arah karir karyawan dalam kiprahnya di lingkup organisasi.
- 2) Meningkatkan daya tarik organisasi atau institusi bagi para karyawan yang berkualitas
- 3) Memudahkan manajemen dalam menyelenggarakan program-program pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam rangka mengambil keputusan di bidang karir serta perencanaan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan yang selaras dengan rencana pengembangan organisasi.
- 4) Memudahkan administrasi kepegawaian, khususnya dalam melakukan administrasi pergerakan karyawan dalam hal karir promosi, rotasi, ataupun demosi jabatan”.

c. Bentuk-bentuk Pengembangan Karir

Bentuk pengembangan karir menurut Rivai (2014 : 291-293), “dapat dibagi menjadi empat, yaitu:

1) Pengembangan karir pribadi

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

2) Pengembangan karir yang didukung departemen SDM

Pengembangan karir seseorang tidak hanya tergantung pada usaha pegawai tersebut, tetapi juga tergantung pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM terutama dalam penyediaan informasi tentang karir yang ada dan juga di dalam perencanaan karir pegawai tersebut. Departemen SDM membantu perkembangan karir pegawai melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan.

3) Peran pemimpin dalam pengembangan karir

Upaya-upaya departemen SDM untuk meningkatkan dengan memberikan dukungan perkembangan karir para pegawai harus didukung oleh pimpinan tingkat atas dan pimpinan tingkat menengah. Tanpa adanya dukungan mereka, maka perkembangan karir pegawai tidak akan berlangsung baik.

4) Peran umpan balik terhadap pengembangan karir

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir, maka relative sulit bagi pegawai bertahan pada tahun-tahun persiapan yang terkadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan karir. Perkembangan karir seorang pegawai sangat ditentukan oleh kinerjanya, meskipun didalam promosi menduduki suatu posisi tertentu ada yang mendasarkan pada setiap yang dikenal untuk memberikan umpan balik kepada pegawai tentang prestasi kerjanya,

departemen SDM mengembangkan prosedur pekerjaan secara formal. Hal ini akan memungkinkan pegawai tersebut untuk menyesuaikan prestasi kerjanya dengan perencanaan karirnya, kemudian dibuat keputusan penempatan kerja, kesempatan pengembangan karir serta kompensasi yang diberikan guna memenuhi kebutuhan perusahaan diwaktu mendatang dan juga keinginan para pegawainya”.

d. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Mondy (2016 : 248) “indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1) Perencanaan karir

Suatu perencanaan tentang kemungkinan seorang karyawan suatu organisasi atau perusahaan sebagai individu meniti proses kenaikan pangkat atau jabatan sesuai persyaratan dan kemampuannya.

2) Manajemen Karir

Proses organisasi mencoba untuk menyesuaikan minat, karir individual, dan kemampuan organisasi dalam merekrut karyawan”.

Menurut Rivai (2014 : 291) “indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1) Kesempatan karir

Jika manajer dan departemen SDM memiliki kesadaran yang tinggi dalam memenuhi kebutuhan jangka panjang organisasi, maka kesempatan karir dan peluang program pengembangan karir akan terbuka dengan lebar. Departemen SDM memberikan kesempatan

yang sama bagi setiap karyawan dan memberikan bimbingan agar setiap karyawan bisa mencapai karir yang lebih baik.

2) Peran umpan balik

Merupakan pemberian informasi tentang tepat dan tidaknya atau baik dan tidaknya pekerjaan yang dilakukan karyawan pada periode tertentu. Hal ini untuk mengevaluasi bagaimana kinerja mereka dan memberikan arahan yang tepat untuk kinerja yang lebih baik lagi dimasa depan. Karyawan akan senang jika mereka mendapatkan umpan balik yang positif dari atasan. Dan hal ini akan memberikan motivasi bagi karyawan untuk maju sehingga dipromosikan dimasa yang akan datang. Karyawan dapat mencapai jabatan yang diinginkan dengan prestasi yang sangat baik serta mengetahui bagaimana cara mencapai jabatan (promosi) yang diinginkan”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel pengembangan karir dalam penelitian ini adalah perencanaan karir dan manajemen karir.

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno (2015:2), “Budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Perusahaan pada dasarnya merupakan kumpulan dari

beberapa orang yang melakukan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuannya. Namun demikian, untuk mencapai tujuan tersebut, kegiatan dilakukan tidak terlepas dari budaya organisasi yang telah terbentuk untuk jangka waktu cukup lama”. Menurut Hasibuan (2015:50), “Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan”. Menurut Mangkunegara (2013: 27), “Budaya organisasi adalah sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah suatu kebiasaan yang terjadi dan terdapat di perusahaan sehingga harus benar-benar dikelola sebagai alat manajemen yang akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif.

b. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno (2015:5), “sebuah penelitian mengemukakan karakteristik-karakteristik utama yang secara bersama-sama mengungkap esensi dari budaya organisasi, sebagai berikut:

1) Inovasi dan pengembalian resiko

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana para karyawan/anggota organisasi disorong untuk inovatif dan mengambil resiko.

2) Perhatian kerincian

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana para karyawan/anggota organisasi diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian.

3) Orientasi hasil

Ini berkaitan dengan sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4) Orientasi orang

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil kepada orang-orang di dalam organisasi.

5) Orientasi tim

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukan individu-individu.

6) Keagresifan

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana individu-individu dalam organisasi memiliki keagresifan dan sikap kompetitif.

7) Kemantapan

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana kegiatan organisasi yang melibatkan individu-individu di dalamnya mempertahankan status quo dibandingkan dengan pertumbuhan”.

Menurut Hasibuan (2015:53), “budaya organisasi memiliki beberapa karakteristik adalah sebagai berikut:

- 1) *Observed behavioral regularities*, ketika anggota organisasi berinteraksi dengan lainnya, mereka menggunakan bahasa yang umum, terminology dan ritual yang berhubungan dengan rasa hormat dan cara bertindak.
- 2) *Norms*, pedoman perilaku termasuk petunjuk bagaimana pekerjaan dilakukan.
- 3) *Dominant values*, terdapat nilai-nilai utama yang dianjurkan organisasi dan diharapkan dirasakan bersama para anggota. Misalnya kualitas produk, tingkat kehadiran (*low absenteeism*) dan efisiensi
- 4) *Philosophy*, terdapat kebijakan yang mengatur keyakinan organisasi tentang bagaimana pegawai atau pelanggan diperlakukan.
- 5) *Rules*, terdapat petunjuk ketat/teliti yang berhubungan dengan kelangsungan keanggotaan organisasi.
- 6) *Organizational climate*, ini merupakan keseluruhan perasaan yang dibawa dengan kesiapan jasmani, cara anggota organisasi berinteraksi dan berperilaku diantara mereka dan dengan pelanggan atau pihak luar lainnya”.

c. Manfaat Budaya Organisasi

Menurut Hasibuan (2015:55), “Manfaat yang dapat diperoleh apabila budaya organisasi itu dipahami dapat dilihat dari dua sisi, yaitu bagi sumber daya manusia dan bagi perusahaan:

- 1) Bagi sumber daya manusia
 - a) Memberikan arah atau pedoman berperilaku di dalam perusahaan.
Dalam hal ini sumber daya manusia tidak dapat semena-mena bertindak atau berperilaku sekehendak hati, melainkan harus menyesuaikan diri dengan siapa dan dimana mereka berada.
 - b) Mempunyai kesamaan langkah dan visi dalam melakukan tugas dan tanggung jawab, masing-masing individu dapat meningkatkan fungsinya dan mengembangkan tingkat interpendensi antar individu atau bagian karena antarindividu atau bagian dengan individu atau bagian yang saling melengkapi dalam kegiatan usaha perusahaan.
 - c) Mendorong sumber daya manusia selalu mencapai prestasi kerja atau produktifitas yang lebih baik. Hal ini dapat dicapai apabila proses sosialisasi dapat dijalankan dengan tepat kepada sarannya.
 - d) Memiliki atau mengetahui secara pasti tentang kariernya diperusahaan sehingga mendorong mereka untuk konsisten dengan tugas dan tanggung jawab.
- 2) Bagi perusahaan
 - a) Sebagai pedoman di dalam menentukan kebijakan yang berkenaan dengan ruang lingkup kegiatan yang intern perusahaan seperti tata tertib administrasi, hubungan antarbagian, penilaian kerja, penghargaan prestasi sumber daya manusia.

- b) Untuk menunjukkan pada pihak eksternal tentang keberadaan perusahaan dan ciri-ciri khas yang dimiliki, ditengah-tengah perusahaan-perusahaan yang ada di masyarakat.
- c) Sebagai acuan dalam penyusunan perencanaan yang meliputi pembentukan *marketing plan*, penentuan segmentasi pasar yang akan dikuasai, penentuan dengan dugaan penuh dari seluruh jajaran sumber daya manusia yang ada.
- d) Dari uraian di atas manfaat yang ada dapat diperoleh baik oleh sumber daya manusia maupun perusahaan tampak bahwa pemahaman tentang budaya perusahaan menjadi penti bagi seluruh pihak yang terlibat didalam aktifitas perusahaan”.

d. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Mangkunegara (2013: 29), “ada beberapa dimensi budaya organisasi yaitu:

1) Dimensi Adaptasi Eksternal (*External Adaptation Tasks*)

Merupakan untuk mengetahui misi, tujuan, sarana dasar, pengukuran keberhasilan dan strategi cadangan.

2) Dimensi Integrasi Internal (*Internal Integration Tasks*)

Merupakan untuk mengetahui bahasa yang sama, batasan dalam kelompok, penempatan status/kekuasaan hubungan dalam kelompok, penghargaan, dan bagaimana mengatur yang sulit diatur.

3) Dimensi Asumsi-asumsi Dasar (*Basic Underlying Assumptions*)

Merupakan untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan, hakikat kegiatan manusia, hakikat kenyataan dan kebenaran, hakikat waktu,

hakikat kebenaran manusia, hakikat hubungan antar manusia dan homogenitas versus heterogenitas”.

Menurut Hasibuan (2015:53), “indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1) Inisiatif individual

Yang dimaksud inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dipunyai setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan daya organisasi.

2) Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi dan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

3) Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian manajemen terhadap karyawan sangat membantu kelancaran kinerja suatu organisasi”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel budaya organisasi dalam penelitian ini adalah dimensi Adaptasi Eksternal (*External Adaptation Tasks*), dimensi Integrasi

Internal (*Internal Integration Tasks*) dan dimensi Asumsi-asumsi Dasar (*Basic Underlying Assumptions*).

4. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Menurut Darmawan (2013:41) “disiplin diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak”.

Menurut Hasibuan (2015:193) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Sutrisno (2015:86) “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin dalam penelitian ini adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Arti Penting Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2015:193) “kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi

prestasi kerja yang dapat dicapainya”. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian. Menurut Siagian (2014:43) “pentingnya disiplin kerja agar tindakan yang dilakukan untuk mendorong karyawan menaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksakan, yang akhirnya menciptakan disiplin diri”.

Menurut Mangkunegara (2013:129) “disiplin menjadi penting untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan”.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja penting dalam setiap organisasi atau perusahaan untuk membangun sifat tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2015:89) “faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat

mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

- 4) Keberanian pimpinan mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para pegawai akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka”.

d. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2014:98) “tujuan dan manfaat disiplin kerja, antara lain :

- 1) Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.
- 2) Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya.
- 3) Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif”.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa melemahnya disiplin kerja sangat mempengaruhi semangat dan gairah kerja.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2015:195), “indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kehadiran

Kewajiban karyawan untuk hadir di perusahaan sebelum jam kerja dan biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.

2) Tanggung jawab

Kewajiban yang harus dipikul, sebagai akibat dari perbuatan yang telah dilakukan.

3) Norma

Serangkaian aturan tentang tingkat laku yang bersumber dari budaya, adat istiadat, atau tradisi di suatu wilayah yang berkembang dalam pergaulan anggota masyarakat dan dianggap sebagai tuntunan dalam berinteraksi antar sesame”.

Menurut Siagian (2014:100) “indikator kedisiplinan adalah sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, jika pekerja di luar kemampuan karyawan tersebut atau jauh di bawah kemampuan karyawan maka kesungguhan kedisiplinan karyawan rendah.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau para karyawan/karyawati.

3) Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan dan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku *indiscipliner* atau tidak disiplin karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang *indiscipliner* atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Sikap tegas dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan yang ada.

8) Hubungan kemanusiaan

Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel disiplin dalam penelitian ini adalah kehadiran, tanggung jawab dan norma.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Sari (2016)	Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Pln (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda.	Pengembangan Karir	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Wardani (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya).	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Meilany (2015)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru).	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4	Simanjuntak (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BNI 1946 (Persero) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Hajrina (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta.	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Husain (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro).	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Paruru (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Nuryasman (2018)	<i>The Influence of Organizational Culture and Work Motivation Toward Employee Performance (Case Study On Employees of PT Inoac Polytechno Indonesia)</i>	Budaya Organisasi dan Motivasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Afandi (2016)	<i>The Influence of Competence,</i>	Kompetensi, Budaya Organisasi dan	Kinerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya

		<i>Organization Culture and Work Environment to Teacher's Performance As Well As Its Implication on Grad Competence of State Senior Islam Schools on Padang City</i>	Pekerjaan Lingkungan			organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
10	Idris (2018)	<i>The Impact of Education and Training, Work Discipline and Organizational Culture on Employee's Performance: The Study of Disaster Management and Fire Department in Palembang City, Indonesia</i>	Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Diolah Penulis 2019

C. Kerangka Konseptual

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

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Mondy (2016:243), “pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana pengembangan karir

merupakan usaha secara formal dan terorganisir serta terencana untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan karir individu dengan organisasi secara keseluruhan, yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai klasifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh sebab itu, organisasi harus mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar produktivitas dan loyalitas pegawai tetap terjaga serta dapat mendorong pegawai untuk selalu memberikan yang terbaik dan membantu organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas yang dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai”.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2013:27), “budaya organisasi adalah “sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah. Budaya organisasi di setiap perusahaan berbeda-beda, budaya organisasi dapat mempengaruhi tingkah laku dari anggota perusahaan atau organisasi tersebut. Dengan demikian pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya melalui budaya organisasi. Ini berarti terjadi komitmen yang saling mendukung antara budaya organisasi dan pimpinan dalam mempengaruhi kinerja pegawai suatu organisasi. Fungsi budaya organisasi adalah menentukan peran yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain, menentukan tujuan bersama yang lebih besar dari sekedar kepentingan individu, menjaga stabilitas sosial organisasi, meningkatkan identitas bagi anggota perusahaan, memberi pengertian dan mekanisme *control* yang memberikan pedoman bagi sikap dan perilaku”.

3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

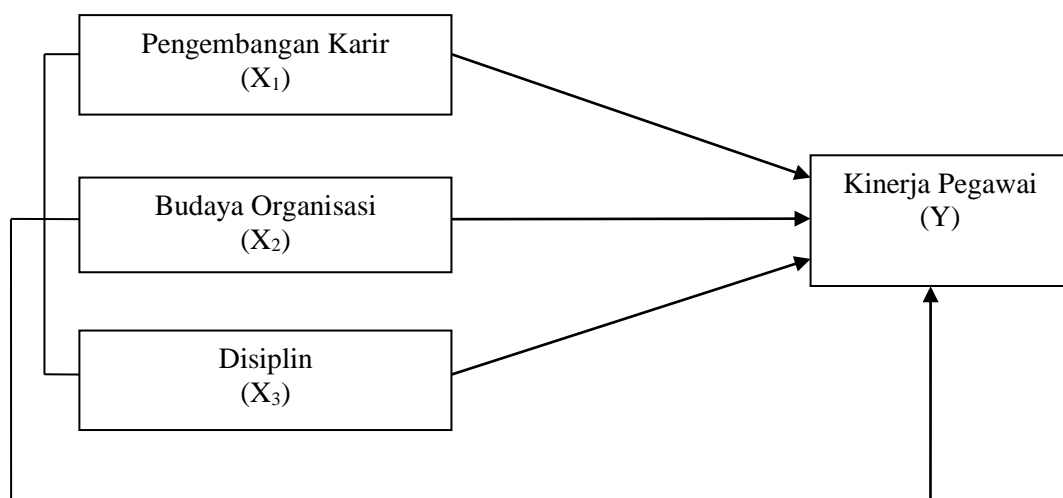
Menurut Hasibuan (2015:193), disiplin adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Disiplin kerja merupakan sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja pegawai dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi”.

4. Pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Simanjuntak (2014:98), “pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan usaha secara formal dan terorganisir serta terencana untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan karir individu dengan organisasi secara keseluruhan, yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai klasifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Budaya organisasi di setiap perusahaan berbeda-beda, budaya organisasi dapat

mempengaruhi tingkah laku dari anggota perusahaan atau organisasi tersebut. Dengan demikian pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya melalui budaya organisasi. Ini berarti terjadi komitmen yang saling mendukung antara budaya organisasi dan pimpinan dalam mempengaruhi kinerja pegawai suatu organisasi. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja pegawai dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi”.

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



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Penulis 2019

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis yang dapat dikemukakan sehubungan dengan permasalahan tersebut:

1. Diduga pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat.
2. Diduga budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat.
3. Diduga disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat.
4. Diduga pengembangan karier, budaya organisasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Rusiadi (2014:12), “penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat, Jl. Iman Bonjol No.1B, Kwala Bingai, Stabat, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara 20811.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan April 2019 sampai dengan Juli 2019, dengan format berikut:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan											
		April 2019			Mei 2019			Juni 2019			Juli 2019		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■						
3	Seminar Proposal							■					
4	Perbaikan Acc Proposal								■				
5	Pengolahan Data									■			
6	Penyusunan Skripsi										■		
7	Bimbingan Skripsi											■	■
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2019)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama pengembangan karir (X_1), variabel bebas kedua budaya organisasi (X_2) dan variabel bebas ketiga disiplin (X_3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Pengembangan Karir (X_1)	Pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. (Mondy, 2016:243)	1. Perencanaan karir 2. Manajemen karir (Mondy, 2016:248)	1. Suatu perencanaan tentang kemungkinan seorang karyawan suatu organisasi atau perusahaan sebagai individu meniti proses kenaikan pangkat atau jabatan sesuai persyaratan dan kemampuannya. 2. Proses di mana organisasi mencoba untuk menyesuaikan minat, karir individual, dan kemampuan organisasi dalam merekrut karyawan.	Skala likert
Budaya Organisasi (X_2)	Sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah”. (Mangkunegara, 2013: 27),	1. Adaptasi Eksternal (<i>External Adaptation Tasks</i>), 2. Integrasi Internal (<i>Internal Integration Tasks</i>) 3. Asumsi-asumsi Dasar (<i>Bassic Underlying Assumptions</i>)	1. Merupakan untuk mengetahui misi, tujuan, sarana dasar, pengukuran keberhasilan dan strategi cadangan. 2. Merupakan untuk mengetahui bahasa yang sama, batasan dalam kelompok, penempatan status/kekuasaan hubungan dalam kelompok, penghargaan,	Skala likert

		(Mangkunegara, 2013:29)	dan bagaimana mengatur yang sulit diatur. 3. Merupakan untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan, hakikat kegiatan manusia, hakikat kenyataan dan kebenaran, hakikat waktu, hakikat kebenaran manusia, hakikat hubungan antar manusia dan homogenitas versus heterogenitas.	
Disiplin (X ₃)	Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2015:193)	1. Kehadiran. 2. Tanggung jawab 3. Norma (Hasibuan, 2015:195)	1. Kewajiban karyawan untuk hadir di perusahaan sebelum jam kerja dan biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi. 2. Kewajiban yang harus dipikul, sebagai akibat dari perbuatan yang telah dilakukan. 3. Serangkaian aturan tentang tingkat laku yang bersumber dari budaya, adat istiadat, atau tradisi di suatu wilayah yang berkembang dalam pergaulan anggota masyarakat dan dianggap sebagai tuntunan dalam berinteraksi antar sesama.	Skala likert
Kinerja Pegawai (Y)	Tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. (Simanjuntak, 2014:98)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu dari hasil 4. Kemampuan bekerja sama. (Simanjuntak, 2014:108)	1. Berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan. 2. Berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. 3. Sesuai dengan waktu yang direncanakan 4. Kemampuan sesama karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.	Skala likert

Sumber: Penulis (2019)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Rusiadi (2014:30), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat sebanyak 51 pegawai.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2014:30), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 51 pegawai/responden.

3. Jenis dan Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh dari tanggapan sumbernya yaitu responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah:

1. Studi Wawancara (*Interview*)

Metode wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan responden dan pihak-pihak yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti

2. Angket / *Quisioner*

Metode angket (kuesioner) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan yang diajukan.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Rusiadi (2014:106), “Uji validitas yaitu sejauh mana suatu alat ukur tepat dalam mengukur suatu data, dengan kata lain apakah alat ukur yang dipakai memang mengukur sesuatu yang ingin diukur. Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Rusiadi (2014:107), “Uji reliabilitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama. Realibilitas

dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60”.

2. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

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

1) Uji Histogram

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

2) Uji PP Plot

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

3) Uji Kolmogorov-Sminov

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

b. Uji Multikolinieritas

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

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rusiadi (2014:157), “Heterokedasitas digunakan untuk melihat terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas”.

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu analisis yang menguji pengaruh pengembangan karier, budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pengawai (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X₁ = Pengembangan Karir (*Independent Variabel*)

X₂ = Budaya Organisasi (*Independent Variabel*)

X₃ = Disiplin (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

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

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig < α 0,05).
- 2) Terima H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung > probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig > α 0,05)

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Rusiadi (2014:215), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan

sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya”. Hipotesisnya adalah:

H₀ : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung < taraf signifikansi sebesar 0,05 (Sig < α 0,05).
- 2) Terima H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung > taraf signifikansi 0,05 (Sig > α 0,05).

5. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Rusiadi (2014:215), “Koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R²) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Dalam Negeri No.061/7200/SJ Tanggal 21 Maret 2000, Perihal Penataan Perangkat Daerah, dipandang perlu melakukan Penataan Kelembagaan, Perangkat Daerah berdasarkan analisa kebutuhan organisasi. Untuk memenuhi maksud tersebut diatas maka dipandang perlu pengintegrasian antara Dinas Pendapatan Daerah Tk. II Kabupaten Langkat dengan Dinas Pasar Daerah Tk. II Kabupaten Langkat menjadi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat. Untuk membentuk organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan Daerah maka ditetapkan dengan Peraturan Daerah yakni No. 30 Tahun 2000. Berdasarkan Perda (Peraturan Daerah) tersebut maka terbentuklah Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat.

b. Visi dan Misi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat

1) Visi

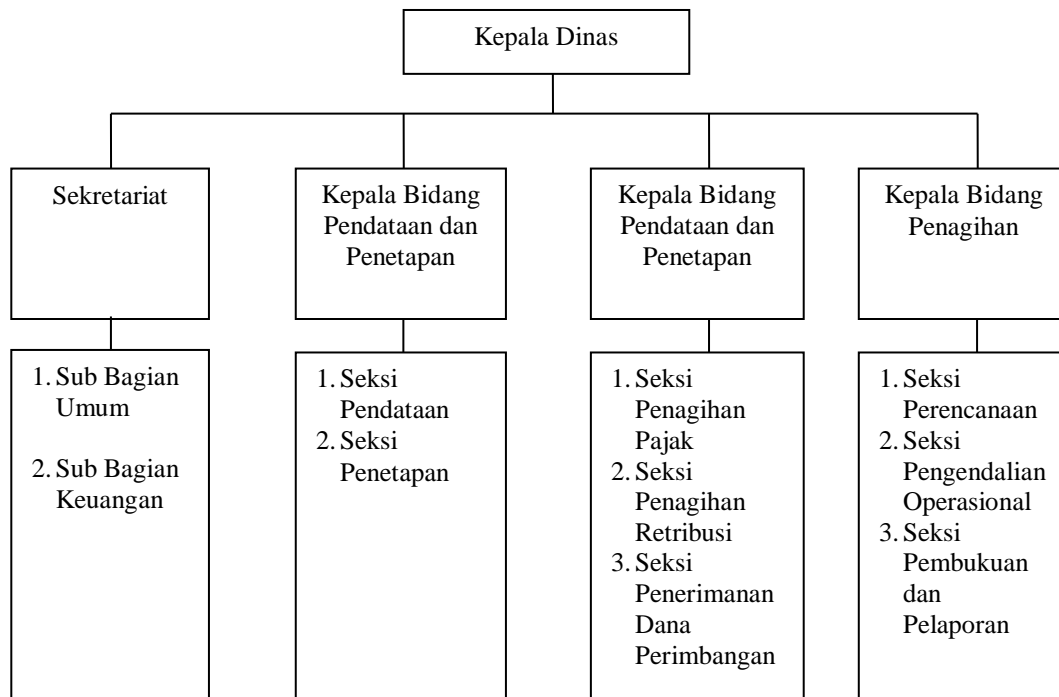
Maksimalnya peningkatan pendapatan daerah melalui pengelolaan pendapatan daerah yang bersih, tertib, transparan, akuntabel dan inovatif.

2) Misi

- a) Meningkatkan kapasitas, efektivitas dan efisiensi unit kerja dalam rangka memberikan kualitas prima dalam pelayanan pajak.
- b) Mewujudkan aparatur pengelola pendapatan daerah yang cakap, handal, jujur, bertanggung jawab dan profesional dalam kemampuan teknis maupun manajemen.

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat

Struktur organisasi pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat

Sumber : Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat (2019)

Berikut ini adalah uraian tugas setiap posisi jabatan yang ada di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat, yaitu:

a. Kepala Dinas

Kepala Dinas Pendapatan Daerah mempunyai tugas Memimpin, mengkoordinasikan, mengendalikan kegiatan dibidang Pendapatan Daerah serta tugas pembantu yang ditetapkan oleh Bupati.

b. Sub Bagian Umum

- 1) Melaksanakan urusan umum, perawatan dan perlengkapan.
- 2) Melaksanakan urusan kepegawaian.
- 3) Melaksanakan urusan keuangan.
- 4) Menyiapkan Renstra, Renja dan Lakip Dinas Pendapatan Daerah.

c. Sub Bagian Keuangan

- 1) Meneliti kelengkapan SPP-LS pengadaan barang dan jasa.
- 2) Melakukan verifikasi Surat Permintaan Pembayaran (SPP) dan menyiapkan SPM.
- 3) Melakukan verifikasi harian atas penerimaan.
- 4) Melaksanakan akuntansi SKPD.
- 5) Menyiapkan laporan keuangan SKPD

d. Seksi Pendataan

- 1) Melakukan pendaftaran Wajib Pajak Daerah dan Retribusi Daerah melalui formulir pendaftaran serta menghimpun dan mengelola data objek dan subjek Wajib Pajak Daerah dan Retribusi Daerah melalui formulir Surat Pemberitahuan (SPT) serta pemeriksaan lokasi / lapangan atas tembusan Surat Dinas dari instansi lain.

- 2) Menyusun dan memelihara daftar induk Wajib Pajak dan Wajib Retribusi Daerah.
- 3) Menerbitkan Nomor Pokok Wajib Pajak Daerah (NPWPD) dan Nomor Pokok Wajib Retribusi Daerah (NPWRD).

e. Seksi Penetapan

- 1) Menerbitkan surat ketetapan pajak dan retribusi daerah.
- 2) Mendistribusikan surat ketetapan pajak dan retribusi daerah.
- 3) Menyiapkan dan memelihara daftar himpunan ketetapan pajak dan retribusi daerah.
- 4) Menyiapkan laporan perkembangan penerbitan Surat Ketetapan Pajak Daerah (SKPD) dan Surat Ketetapan Retribusi Daerah (SKRD) setiap bulannya.

f. Seksi Penagihan Pajak

- 1) Melakukan kegiatan Penagihan Pajak Daerah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 2) Melakukan Pelayanan Keberatan dan Banding sesuai dengan batas kewenangannya.
- 3) Melakukan pencatatan dalam Buku Kendali terhadap semua jenis pungutan yang telah diterbitkan Surat Ketetapan Pajak Daerah (SKPD).

g. Seksi Penagihan Retribusi

- 1) Melakukan kegiatan Penagihan Retribusi Daerah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

- 2) Melakukan Pelayanan Keberatan dan Banding sesuai dengan batas kewenangannya.
- 3) Melakukan pencatatan dalam Buku Kendali terhadap semua jenis pungutan yang telah diterbitkan Surat Ketetapan Retribusi Daerah (SKRP).

h. Seksi Penerimaan Dana Perimbangan

- 1) Melaksanakan koordinasi dan konsultasi serta menatausahakan penerimaan yang bersumber dari Dana Bagi Hasil, Dana Alokasi Umum (DAU) dan Dana Alokasi Khusus (DAK) serta lain-lain Pendapatan Daerah yang sah.
- 2) Membantu menyalurkan SPPT PBB, DHKP PBB yang diterbitkan oleh Direktorat Jenderal Pajak kepada Wajib Pajak.
- 3) Menatausahakan jumlah ketetapan PBB berdasarkan Surat Pemberitahuan Pajak Terhutang (SPPT) dan Daftar Himpunan Ketetapan Pajak (DHKP) PBB.
- 4) Membantu melaksanakan penagihan aktif PBB

i. Seksi Perencanaan

- 1) Melakukan Perencanaan terhadap penerimaan pajak dan retribusi daerah, serta pendapatan daerah lainnya yang sah.
- 2) Melaksanakan koordinasi dengan instansi vertikal dan dinas lainnya tentang penerimaan asli daerah (PAD).
- 3) Menyusun target penerimaan pendapatan asli daerah (PAD) dan pendapatan daerah lainnya yang sah.

j. Seksi Pengendalian Operasional

- 1) Melakukan Pembinaan teknis pemungutan, pemantauan, evaluasi terhadap pungutan pajak dan retribusi daerah serta pungutan pendapatan asli daerah lainnya yang sah.
- 2) Melaksanakan pembinaan teknis operasional pungutan pendapatan asli daerah (PAD) dan pendapatan daerah lainnya yang sah.
- 3) Melaksanakan bimbingan dan petunjuk kepada setiap unit kerja yang mengelola pungutan pendapatan asli daerah (PAD) dan pendapatan daerah lainnya yang sah.

k. Seksi Pembukuan dan Pelaporan

- 1) Melaksanakan pencatatan mengenai penetapan dan penerimaan pajak dan retribusi daerah kedalam kartu jenis pajak dan retribusi dan kartu wajib pajak dan wajib retribusi daerah serta penerimaan daerah lainnya.
- 2) Menyiapkan laporan realisasi penerimaan pendapatan daerah.
- 3) Membuat daftar tunggakan pajak dan retribusi daerah berdasarkan ketentuan yang diterbitkan.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan 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 Laki-Laki	27	52.9	52.9	52.9
Perempuan	24	47.1	47.1	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 52.9% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	4	7.8	7.8	7.8
31-40 Tahun	12	23.5	23.5	31.4
41-50 Tahun	15	29.4	29.4	60.8
51-58 Tahun	20	39.2	39.2	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat yang menjadi responden berusia 51 - 58 tahun, yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 39.2% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	4	7.8	7.8	7.8
S1	23	45.1	45.1	52.9
S2	2	3.9	3.9	56.9
SMA	22	43.1	43.1	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 45.1% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Tahun	18	35.3	35.3	35.3
11-15 Tahun	9	17.6	17.6	52.9
16-20 Tahun	4	7.8	7.8	60.8
6-10 Tahun	20	39.2	39.2	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat yang menjadi responden memiliki masa kerja 6 - 10 tahun yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 39.2% dari total responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu pengembangan karier, budaya organisasi dan disiplin, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus diisi oleh responden yang berjumlah 51 orang.

Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden

No	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Buruk
2	2 – 2,9	Buruk
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2016)

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Pengembangan Karier)

Variabel pengembangan karier (X₁) dibentuk oleh 2 (dua) indikator yang terdiri dari perencanaan karir (X_{1.1}) dan manajemen karir (X_{1.2}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.6 s/d Tabel 4.7.

Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Perencanaan Karir (X_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai diberi kesempatan untuk pelatihan dalam rangka menyesuaikan karirnya		Pegawai dapat meniti proses kenaikan jabatan sesuai persyaratan		Pegawai dapat merencanakan proses kenaikan jabatannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	1	2.0
Tidak Setuju	11	21.6	10	19.6	10	19.6
Ragu-ragu	27	52.9	21	41.2	19	37.3
Setuju	13	25.5	19	37.3	19	37.3
Sangat Setuju	-	-	1	2.0	2	3.9
Total	51	100	51	100	51	100
Mean	3.0392		3.2157		3.2157	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 indikator perencanaan karir direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai diberi kesempatan untuk pelatihan dalam rangka menyesuaikan karirnya, sebanyak 27 responden (52,9%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,03. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat cukup baik mengenai Pegawai diberi kesempatan untuk pelatihan dalam rangka menyesuaikan karirnya.
2. Untuk item Pegawai dapat meniti proses kenaikan jabatan sesuai persyaratan, sebanyak 21 responden (41,2%) menyatakan sangat ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,21. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Pendapatan Daerah

Kabupaten Langkat cukup baik mengenai Pegawai dapat meniti proses kenaikan jabatan sesuai persyaratan.

- Untuk item Pegawai dapat merencanakan proses kenaikan jabatannya, sebanyak 19 responden (37,3%) menyatakan setuju dan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,21 Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat sudah baik dan cukup baik mengenai Pegawai dapat merencanakan proses kenaikan jabatannya.

Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Manajemen Karir (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai dapat menyesuaikan karir dengan kemampuannya		Pegawai dapat menyesuaikan minat kerja dengan kemampuannya dalam mencapai jenjang karir		Pegawai dapat meniti karir pada saat perekrutan pegawai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	8	15.7	11	21.6	8	15.7
Ragu-ragu	16	31.4	20	39.2	15	29.4
Setuju	15	29.4	10	19.6	17	33.3
Sangat Setuju	12	23.5	10	19.6	11	21.6
Total	51	100	51	100	51	100
Mean	3.6078		3.3725		3.6078	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 indikator manajemen karir direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- Untuk item Pegawai dapat menyesuaikan karir dengan kemampuannya, sebanyak 16 responden (31,4%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,60. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat cukup baik mengenai Pegawai dapat menyesuaikan karir dengan kemampuannya.
- Untuk item Pegawai dapat menyesuaikan minat kerja dengan kemampuannya dalam mencapai jenjang karir, sebanyak 20 responden (39,2%) menyatakan

ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,37. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat cukup baik mengenai Pegawai dapat menyesuaikan minat kerja dengan kemampuannya dalam mencapai jenjang karir.

3. Untuk item Pegawai dapat meniti karir pada saat perekrutan pegawai, sebanyak 17 responden (33,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,60. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat sudah baik mengenai Pegawai dapat meniti karir pada saat perekrutan pegawai.

b. Variabel X₂ (Budaya Organisasi)

Variabel budaya organisasi (X₂) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari adaptasi eksternal (*external adaptation tasks*) (X_{2.1}), integrasi internal (*internal integration tasks*) (X_{2.2}) dan asumsi-asumsi dasar (*bassic underlying assumptions*) (X_{2.3}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.8 s/d Tabel 4.10.

Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Adaptasi Eksternal (*External Adaptation Tasks*) (X_{2.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai mampu untuk mengetahui misi dari organisasi		Pegawai mampu untuk mengetahui tujuan dari organisasi		Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	4	7.8	5	9.8	-	-
Ragu-ragu	20	39.2	18	35.3	11	21.6
Setuju	24	47.1	24	47.1	28	54.9
Sangat Setuju	3	5.9	4	7.8	12	23.5
Total	51	100	51	100	51	100
Mean	3.5098		3.5294		3.0196	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 indikator adaptasi eksternal (*external adaptation tasks*) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai mampu untuk mengetahui misi dari organisasi, sebanyak 24 responden (47,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,50. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat cukup baik mengenai Pegawai mampu untuk mengetahui misi dari organisasi.
2. Untuk item Pegawai mampu untuk mengetahui tujuan dari organisasi, sebanyak 24 responden (47,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,52. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat cukup baik mengenai Pegawai mampu untuk mengetahui tujuan dari organisasi.
3. Untuk item Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi, sebanyak 28 responden (54,9%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,01 Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat cukup baik mengenai Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi.

Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Integrasi Internal (*Internal Integration Tasks*) (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai berusaha untuk mampu mengetahui batasan dalam kelompok di organisasi		Pegawai selalu mendapatkan penghargaan dari organisasi		Pegawai mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	7	13.7	5	9.8	10	19.6
Ragu-ragu	17	33.3	24	47.1	18	35.3
Setuju	24	47.1	18	35.3	22	43.1
Sangat Setuju	3	5.9	4	7.8	1	2.0
Total	51	100	51	100	51	100
Mean	3.4510		3.4118		3.2745	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.9 indikator integrasi internal (*internal integration tasks*) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai berusaha untuk mampu mengetahui batasan dalam kelompok di organisasi, sebanyak 24 responden (47,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,45. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat cukup baik mengenai Pegawai berusaha untuk mampu mengetahui batasan dalam kelompok di organisasi.
2. Untuk item Pegawai selalu mendapatkan penghargaan dari organisasi, sebanyak 24 responden (47,1%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,41. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat cukup baik mengenai Pegawai selalu mendapatkan penghargaan dari organisasi.
3. Untuk item Pegawai mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan, sebanyak 22 responden (43,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,27. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat cukup baik mengenai Pegawai mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan.

**Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Asumsi-Asumsi Dasar
(Basic Underlying Assumptions) (X_{2.3})**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai mampu untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan organisasi		Pegawai mampu untuk mengetahui hakikat kenyataan dan kebenaran di dalam organisasi		Pegawai mampu untuk mengetahui hakikat dengan waktu pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	10	19.6	8	15.7	8	15.7
Ragu-ragu	17	33.3	16	31.4	14	27.5
Setuju	22	43.1	19	37.3	23	45.1
Sangat Setuju	2	3.9	8	15.7	6	11.8
Total	51	100	51	100	51	100
Mean	3.3137		3.5294		3.5294	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 indikator asumsi-asumsi dasar (*basic underlying assumptions*) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai mampu untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan organisasi, sebanyak 22 responden (43,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat cukup baik mengenai Pegawai mampu untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan organisasi.
2. Untuk item Pegawai mampu untuk mengetahui hakikat kenyataan dan kebenaran di dalam organisasi, sebanyak 19 responden (37,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,52. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat cukup baik mengenai Pegawai mampu untuk mengetahui hakikat kenyataan dan kebenaran di dalam organisasi.
3. Untuk item Pegawai mampu untuk mengetahui hakikat dengan waktu pekerjaan, sebanyak 23 responden (45,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,52. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Pendapatan Daerah

Kabupaten Langkat cukup baik mengenai Pegawai mampu untuk mengetahui hakikat dengan waktu pekerjaan.

c. Variabel X₃ (Disiplin)

Variabel disiplin (X₃) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari kehadiran (X_{3.1}), tanggung jawab (X_{3.2}) dan norma (X_{3.3}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.11 s/d Tabel 4.13.

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kehadiran (X_{3.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai hadir kerja tepat waktu		Pegawai harus masuk kerja tepat waktu		Pegawai selalu menggunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	2	3.9	10	19.6
Tidak Setuju	12	23.5	3	5.9	9	17.6
Ragu-ragu	22	43.1	5	9.8	5	9.8
Setuju	12	23.5	8	15.7	5	9.8
Sangat Setuju	5	9.8	33	64.7	22	43.1
Total	51	100	51	100	51	100
Mean	3.1961		4.3137		3.3922	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 indikator kehadiran direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai hadir kerja tepat waktu, sebanyak 22 responden (43,1%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,19. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat cukup baik mengenai Pegawai hadir kerja tepat waktu.
2. Untuk item Pegawai harus masuk kerja tepat waktu, sebanyak 33 responden (64,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,31. Jawaban ini

menggambarkan bahwa Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat baik mengenai Pegawai harus masuk kerja tepat waktu.

- Untuk item Pegawai selalu menggunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi, sebanyak 22 responden (41,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,39 Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat sudah cukup baik mengenai Pegawai selalu menggunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab (X_{3.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai bertanggung jawab dari perbuatan yang telah dilakukannya		Pegawai dapat memikul kewajibannya dalam bekerja		Pegawai dapat menerima akibat dari pekerjaan yang dilakukan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	4	7.8	1	2.0	-	-
Tidak Setuju	3	5.9	2	3.9	11	21.6
Ragu-ragu	10	19.6	5	9.8	3	5.9
Setuju	12	23.5	28	54.9	13	25.5
Sangat Setuju	22	43.1	15	29.4	24	47.1
Total	51	100	51	100	51	100
Mean	3.8824		4.0588		3.9804	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 indikator tanggung jawab direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- Untuk item Pegawai bertanggung jawab dari perbuatan yang telah dilakukannya, sebanyak 22 responden (43,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,88. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat cukup baik mengenai Pegawai bertanggung jawab dari perbuatan yang telah dilakukannya.
- Untuk item Pegawai dapat memikul kewajibannya dalam bekerja, sebanyak 28 responden (54,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,05. Jawaban ini

menggambarkan bahwa Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat baik mengenai Pegawai dapat memikul kewajibannya dalam bekerja.

- Untuk item Pegawai dapat menerima akibat dari pekerjaan yang dilakukan, sebanyak 24 responden (47,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,98. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat cukup baik mengenai Pegawai dapat menerima akibat dari pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Norma (X_{3.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai sepenuhnya mengetahui peraturan yang ditetapkan organisasi		Pegawai dapat berkembang dalam pergaulan di dalam organisasi		Pegawai dapat menerima tuntutan dalam berinteraksi antara sesama rekan kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	12	23.5	9	17.6	11	21.6
Ragu-ragu	21	41.2	15	29.4	16	31.4
Setuju	11	21.6	15	29.4	16	31.4
Sangat Setuju	7	13.7	12	23.5	8	15.7
Total	51	100	51	100	51	100
Mean	3.2549		3.5882		3.4118	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 indikator norma direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- Untuk item Pegawai sepenuhnya mengetahui peraturan yang ditetapkan organisasi, sebanyak 21 responden (41,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,25. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat cukup baik mengenai Pegawai sepenuhnya mengetahui peraturan yang ditetapkan organisasi.
- Untuk item Pegawai dapat berkembang dalam pergaulan di dalam organisasi, sebanyak 15 responden (29,4%) menyatakan setuju dan ragu-ragu, dengan

nilai rata-rata 3,58. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat cukup baik mengenai Pegawai dapat berkembang dalam pergaulan di dalam organisasi.

3. Untuk item Pegawai dapat menerima tuntutan dalam berinteraksi antara sesama rekan kerja, sebanyak 16 responden (31,4%) menyatakan setuju dan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,41. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat cukup baik mengenai Pegawai dapat menerima tuntutan dalam berinteraksi antara sesama rekan kerja.

d. Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Variabel kinerja pegawai (Y) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari kualitas (Y.1), kuantitas (Y.2), ketepatan waktu dari hasil (Y.3) dan kemampuan bekerja sama (Y.4). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.14 s/d Tabel 4.17.

Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas (Y.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai selalu memperhatikan mutu dari hasil yang dikerjakannya		Pegawai selalu menyelesaikan pekerja dengan rapi dan teliti		Pegawai dapat mengatasi tingkat kesalahan dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	1	2.0	-	-
Tidak Setuju	7	13.7	11	21.6	5	9.8
Ragu-ragu	17	33.3	21	41.2	17	33.3
Setuju	23	45.1	16	31.4	2	49.0
Sangat Setuju	4	7.8	2	3.9	4	7.8
Total	51	100	51	100	51	100
Mean	3.4706		3.1373		3.5490	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.14 indikator kualitas direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai selalu memperhatikan mutu dari hasil yang dikerjakannya, sebanyak 23 responden (45,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,47. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat cukup baik mengenai Pegawai selalu memperhatikan mutu dari hasil yang dikerjakannya.
2. Untuk item Pegawai selalu menyelesaikan pekerja dengan rapi dan teliti, sebanyak 21 responden (41,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,13. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat cukup baik mengenai Pegawai selalu menyelesaikan pekerja dengan rapi dan teliti.
3. Untuk item Pegawai dapat mengatasi tingkat kesalahan dalam bekerja, sebanyak 25 responden (49,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,54. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat cukup baik mengenai Pegawai dapat mengatasi tingkat kesalahan dalam bekerja.

Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas (Y.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai mampu menyelesaikan tugas dari jumlah yang ditetapkan		Pegawai selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi		Pegawai mampu bekerja sesuai dengan standart organisasi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	11	21.6	11	21.6	7	13.7
Ragu-ragu	19	37.3	16	31.4	22	43.1
Setuju	19	37.3	20	39.2	19	37.3
Sangat Setuju	2	3.9	4	7.8	3	5.9
Total	51	100	51	100	51	100
Mean	3.2353		3.3333		3.3529	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.15 indikator kuantitas direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai mampu menyelesaikan tugas dari jumlah yang ditetapkan, sebanyak 19 responden (37,3%) menyatakan setuju dan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,23. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat cukup baik mengenai Pegawai mampu menyelesaikan tugas dari jumlah yang ditetapkan.
2. Untuk item Pegawai selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi, sebanyak 20 responden (39,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,33. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat cukup baik mengenai Pegawai selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.
3. Untuk item Pegawai mampu bekerja sesuai dengan standart organisasi, sebanyak 22 responden (43,1%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,35. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat cukup baik mengenai Pegawai mampu bekerja sesuai dengan standart organisasi.

Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu Dari Hasil (Y₃)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai dapat bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan organisasi		Pegawai agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu		Pegawai merasa puas apabila pekerjaan saya selesai dengan waktu yang tepat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	7	13.7	8	15.7	8	15.7
Ragu-ragu	17	33.3	12	23.5	19	37.3
Setuju	23	45.1	21	41.2	21	41.2
Sangat Setuju	4	7.8	10	19.6	3	5.9
Total	51	100	51	100	51	100
Mean	3.4706		3.6471		3.3725	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.16 indikator ketepatan waktu dari hasil direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai dapat bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan organisasi, sebanyak 23 responden (45,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,47. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat cukup baik mengenai Pegawai dapat bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan organisasi.
2. Untuk item Pegawai agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu, sebanyak 21 responden (41,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,64. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat cukup baik mengenai Pegawai agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu.
3. Untuk item Pegawai merasa puas apabila pekerjaan saya selesai dengan waktu yang tepat, sebanyak 21 responden (41,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,37. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Pendapatan Daerah

Kabupaten Langkat cukup baik mengenai Pegawai merasa puas apabila pekerjaan saya selesai dengan waktu yang tepat.

Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Bekerja Sama (Y.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai mampu berdiskusi dengan pegawai lain untuk membangun kinerja tim yang baik		Pegawai dapat bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan		Pegawai mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	8	15.7	5	9.8	9	17.6
Ragu-ragu	16	31.4	16	31.4	15	29.4
Setuju	22	43.1	25	49.0	15	29.4
Sangat Setuju	5	9.8	5	9.8	12	23.5
Total	51	100	51	100	51	100
Mean	3.4706		3.5882		3.5882	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.17 indikator kemampuan bekerja sama direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai mampu berdiskusi dengan pegawai lain untuk membangun kinerja tim yang baik, sebanyak 22 responden (43,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,47. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat cukup baik mengenai Pegawai mampu berdiskusi dengan pegawai lain untuk membangun kinerja tim yang baik.
2. Untuk item Pegawai dapat bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan, sebanyak 25 responden (49,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,58. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat cukup baik mengenai Pegawai dapat bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.

3. Untuk item Pegawai mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 15 responden (29,4%) menyatakan setuju dan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,58. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat cukup baik mengenai Pegawai mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.18
Uji Validitas (X₁) Pengembangan Karier
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	17.0196	12.100	.465	.784
Pernyataan X1.2	16.8431	10.655	.695	.737
Pernyataan X1.3	16.8431	10.015	.724	.724
Pernyataan X1.4	16.4510	10.693	.461	.789
Pernyataan X1.5	16.6863	10.300	.516	.775
Pernyataan X1.6	16.4510	10.493	.512	.775

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.18 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel pengembangan karier dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.19
Uji Validitas (X₂) Budaya Organisasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	27.0588	16.656	.358	.773
Pernyataan X2.2	27.0392	15.478	.525	.751
Pernyataan X2.3	27.5490	17.133	.310	.779
Pernyataan X2.4	27.1176	15.826	.444	.763
Pernyataan X2.5	27.1569	15.535	.519	.752
Pernyataan X2.6	27.2941	15.812	.451	.762
Pernyataan X2.7	27.2549	15.514	.473	.758
Pernyataan X2.8	27.0392	14.078	.614	.735
Pernyataan X2.9	27.0392	15.198	.472	.759

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.19 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel budaya organisasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.20
Uji Validitas (X₃) Disiplin
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	29.8824	31.226	.590	.750
Pernyataan X3.2	28.7647	30.904	.477	.761
Pernyataan X3.3	29.6863	28.100	.422	.781
Pernyataan X3.4	29.1961	31.961	.321	.786
Pernyataan X3.5	29.0196	32.420	.507	.761
Pernyataan X3.6	29.0980	30.610	.461	.764
Pernyataan X3.7	29.8235	31.148	.551	.753
Pernyataan X3.8	29.4902	31.175	.503	.758
Pernyataan X3.9	29.6667	30.827	.564	.751

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.20 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas

dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel disiplin dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.21
Uji Validitas (Y) Kinerja Pegawai
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	37.7451	35.354	.663	.840
Pernyataan Y.2	38.0784	36.994	.458	.853
Pernyataan Y.3	37.6667	35.707	.673	.840
Pernyataan Y.4	37.9804	37.740	.405	.856
Pernyataan Y.5	37.8824	37.186	.415	.856
Pernyataan Y.6	37.8627	36.401	.581	.845
Pernyataan Y.7	37.7451	35.354	.663	.840
Pernyataan Y.8	37.5686	35.530	.527	.849
Pernyataan Y.9	37.8431	36.295	.568	.846
Pernyataan Y.10	37.7451	37.434	.409	.856
Pernyataan Y.11	37.6275	35.878	.632	.842
Pernyataan Y.12	37.6275	35.318	.501	.852

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.21 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (duabelas) butir pertanyaan pada variabel kinerja pegawai dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.22
Uji Reliabilitas (X₁) Pengembangan Karier
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.22 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,796 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel pengembangan karier adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.23
Uji Reliabilitas (X₂) Budaya Organisasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.23 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,781 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel budaya organisasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.24
Uji Reliabilitas (X₃) Disiplin
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.24 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,783 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah

disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel disiplin adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.25
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Pegawai
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	12

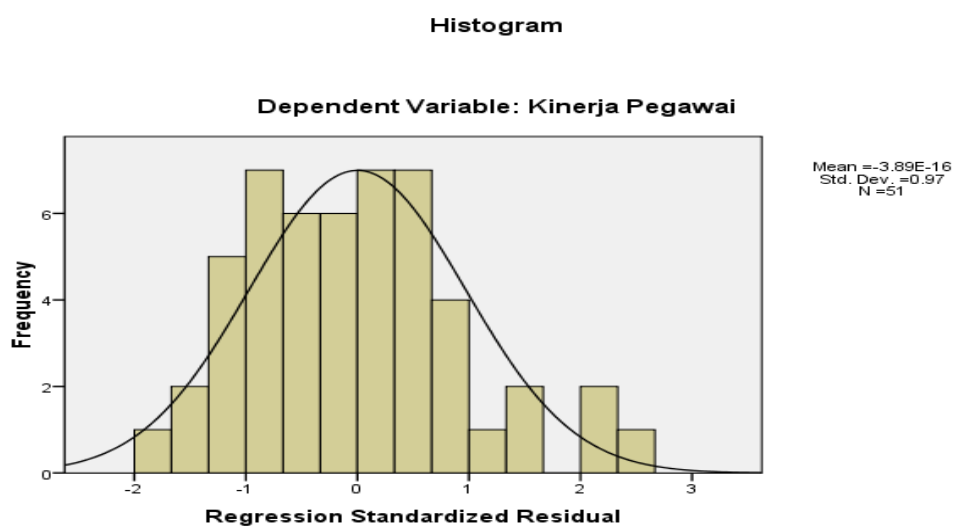
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.25 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,859 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

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

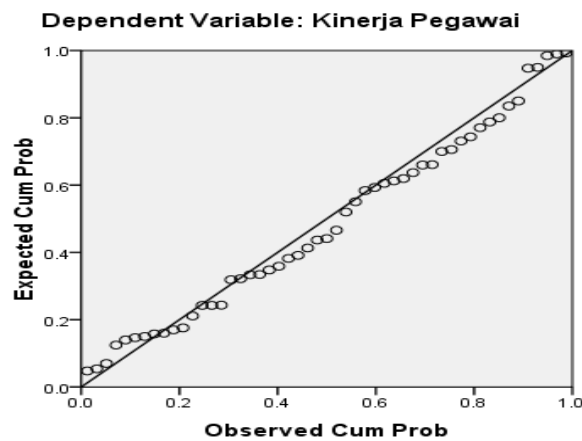


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel pengembangan karier, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai berdistribusi secara normal.

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

Tabel 4.26
Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.12535654
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.504
Asymp. Sig. (2-tailed)		.961

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.26 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,961 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p= 0,961 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.27
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.328	3.231	.411	.683		
	Pengembangan Karir	.281	.165	2.101	.017	.518	1.931
	Budaya Organisasi	.865	.166	5.199	.000	.388	2.577
	Disiplin	.296	.102	2.905	.006	.524	1.908

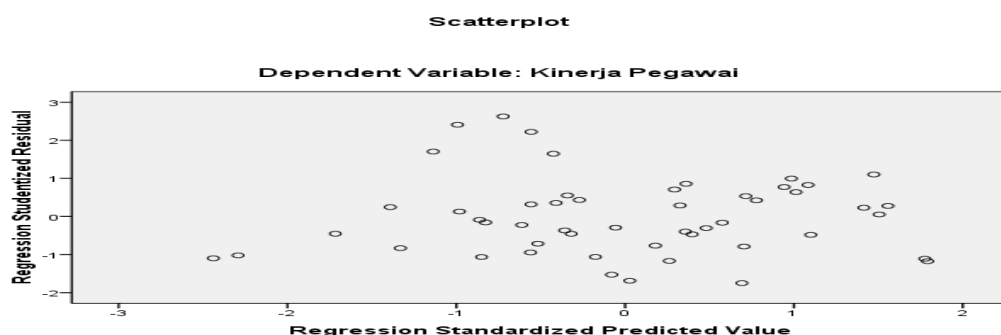
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah pengembangan karir $1,931 < 10$, budaya organisasi $2,577 < 10$ dan disiplin $1,908 < 10$, serta nilai *Tolerance* pengembangan karir $0,518 > 0,10$, budaya organisasi $0,388 > 0,10$ dan disiplin $0,524 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

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



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

7. Regresi Linier Berganda

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

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.28
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.328	3.231	.411	.683		
	Pengembangan Karir	.281	.165	2.101	.017	.518	1.931
	Budaya Organisasi	.865	.166	5.199	.000	.388	2.577
	Disiplin	.296	.102	2.905	.006	.524	1.908

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.28 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 1,328 + 0,281 X_1 + 0,865 X_2 + 0,296 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 1,328.
- b. Jika terjadi peningkatan pengembangan karir sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,281.
- c. Jika terjadi peningkatan budaya organisasi 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,865.
- d. Jika terjadi peningkatan disiplin sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,296.

8. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

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

Tabel 4.29
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1642.235	3	547.412	52.680	.000^a
	Residual	488.393	47	10.391		
	Total	2130.627	50			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 52,680 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,80 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel

F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini pengembangan karir, budaya organisasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.30
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.328	3.231	.411	.683		
	Pengembangan Karir	.281	.165	2.101	.017	.518	1.931
	Budaya Organisasi	.865	.166	5.199	.000	.388	2.577
	Disiplin	.296	.102	2.905	.006	.524	1.908

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.30 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 1,101 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,011 dan signifikan sebesar 0,017, sehingga $t_{hitung} 2,101 > t_{tabel} 2,011$ dan signifikan $0,017 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 5,199 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,011 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,199 > t_{tabel} 2,011$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2,905 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,011 dan signifikan sebesar 0,006, sehingga $t_{hitung} 2,905 > t_{tabel} 2,011$ dan signifikan $0,006 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

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

Tabel 4.31
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.771	.756	3.22356

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,756 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 75,6% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pengembangan karir, budaya organisasi dan disiplin. Sedangkan sisanya $100\% - 75,6\% = 24,4\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, fasilitas kerja dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat, berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,101 dengan sig. 0,017. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan pengembangan karir yang dilakukan oleh Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat, akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat secara bersamaan sebesar 0,281 satuan. Dengan kata lain ketika pengembangan karir di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat

yang terdiri dari perencanaan karir dan manajemen karir bertambah maka kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sari (2016), menunjukkan bahwa “pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu pegawai tidak diberi kesempatan untuk pelatihan dalam rangka menyesuaikan karirnya dan pegawai belum dapat menyesuaikan karir dengan kemampuannya, telah terjawab.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat, berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,199 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan budaya organisasi yang dilakukan oleh Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat, akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat secara bersamaan sebesar 0,865 satuan. Dengan kata lain ketika budaya organisasi di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat

yang terdiri dari adaptasi eksternal (*external adaptation tasks*), integrasi internal (*internal integration tasks*) dan asumsi-asumsi dasar (*basic underlying assumptions*) bertambah maka kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Wardani (2016), Nuryasman (2018), Afandi (2016) dan Idris (2018), menunjukkan bahwa “budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi. Pegawai kurang mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan. Pegawai kurang mampu untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan organisasi, telah terjawab.

3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat, berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,905 dengan sig. 0,006. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin yang dilakukan oleh Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat, akan menyebabkan

meningkatnya kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat secara bersamaan sebesar 0,296 satuan. Dengan kata lain ketika disiplin di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat yang terdiri dari kehadiran, tanggung jawab dan norma bertambah maka kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Meilany (2015), Simanjuntak (2016), Hajrina (2016), Husain (2018) dan Idris (2018), menunjukkan bahwa “disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu pegawai hadir kerja tidak tepat waktu. Pegawai tidak bertanggung jawab dari perbuatan yang telah dilakukannya. Pegawai belum sepenuhnya mengetahui peraturan yang ditetapkan organisasi, telah terjawab.

4. Pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, budaya organisasi dan disiplin di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat, berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 52,680 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif

menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan pengembangan karir, budaya organisasi dan disiplin yang dilakukan oleh Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat, akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat secara bersamaan. Dengan kata lain ketika pengembangan karir yang terdiri dari perencanaan karir dan manajemen karir. Budaya organisasi yang terdiri dari adaptasi eksternal (*external adaptation tasks*), integrasi internal (*internal integration tasks*) dan asumsi-asumsi dasar (*basic underlying assumptions*) serta disiplin yang terdiri dari kehadiran, tanggung jawab dan norma bertambah maka kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah pengembangan karir, budaya organisasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat tidak bertanggung jawab dari perbuatan yang telah dilakukannya, telah terjawab.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel pengembangan karier (X_1) adalah 2,101 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,011 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,101 > 2,011$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,017 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari pengembangan karier (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,281, yang berarti setiap ada peningkatan pengembangan karier (X_1), maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,281 satuan.

2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi (X_2) adalah 5,199 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,011 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,199 > 2,011$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,865, yang berarti setiap ada peningkatan budaya organisasi (X_2), maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,865 satuan.

3. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel disiplin (X_3) adalah 2,905 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,011 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,905 > 2,011$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,006 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari disiplin (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,296, yang berarti setiap ada peningkatan disiplin (X_3), maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,296 satuan.

4. Pengembangan karier, budaya organisasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 52,680 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 2,80 = ($52,680 > 2,80$). Nilai R^2 sebesar 0,756 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara pengembangan karier, budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka saran-saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Disarankan agar pimpinan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat harus mempertahankan pegawai yang dapat menyesuaikan karir dengan kemampuannya dan dapat meniti karir pada saat perekrutan pegawai dan

selanjutnya disarankan juga agar pimpinan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat lebih memberikan pegawai kesempatan untuk pelatihan dalam rangka menyesuaikan karirnya, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat memberikan memberikan rencana karir jangka pendek bagi para pegawainya dan memberikan informasi berbagai peluang karir dalam manajemen karir.

2. Disarankan agar pimpinan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat harus mempertahankan pegawai agar mampu dalam mengetahui tujuan dari organisasi, mengetahui hakikat kenyataan dan kebenaran di dalam organisasi dan mengetahui hakikat dengan waktu pekerjaan dan selanjutnya disarankan juga agar pimpinan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat lebih memperhatikan pegawai agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat harus melatih dan memberi pemahaman kepada pegawai mengenai koordinasi kerja yang baik dan tetap sesuai dengan budaya organisasi yang diterapkan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat.
3. Disarankan agar pimpinan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat harus mempertahankan pegawai untuk harus masuk kerja tepat waktu dan selanjutnya disarankan juga agar pimpinan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat lebih memperhatikan pegawai agar hadir kerja tepat waktu, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat memberikan apresiasi kepada

pegawai yang telah menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja.

4. Disarankan agar pimpinan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat harus mempertahankan pegawai dalam bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan dan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan dan selanjutnya disarankan juga agar pimpinan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat lebih memperhatikan pegawai agar selalu menyelesaikan pekerja dengan rapi dan teliti, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu dengan memperhatikan kerjasama pegawai, karena membantu tim dalam bekerja takkan mengurangi keahlian pegawai, sehingga sikap kerja seperti ini memberikan kepuasan dan kebanggaan tersendiri bagi diri pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit PT. Jepe Press Media Utama.Surabaya.
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*,Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mondy, Wayne R. 2016. *SDM Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh* Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Nawawi, Hadari H, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Panggabean, Mutiara S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Rusiadi, et al (2014), *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan : USU Press.
- Siagian, Sondang, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Cetakan II, Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Sofyandi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.

Jurnal:

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59
- Afandi, Pandi. (2016). *The Influence of Competence, Organization Culture and Work Environment to Teacher's Performance As Well As Its Implication on Grad Competence of State Senior Islam Schools on Padang City*.
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). "Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat". *Jurnal Soumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. *KnE Social Sciences*, 388-401.
- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Hajrina., Rima Alhalimah. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta*
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Husain., Bachtiar Arifudin. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)*.
- Idris, Muhammad. (2018). *The Impact of Education and Training, Work Discipline and Organizational Culture on Employee's Performance: The Study of Disaster Management and Fire Department in Palembang City, Indonesia*.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.

- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Meilany., Prastika. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru).
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Nuryasman. (2018). *The Influence of Organizational Culture and Work Motivation Toward Employee Performance (Case Study On Employees of PT Inoac Polytechno Indonesia)*.
- Paruru., Julita. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado.
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. *Jumant*, 11(2), 61-68.
- Sari, Novitri Nilam. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda
- Simanjuntak., Betaria. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BNI 1946 (Persero) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoenng Deli Medan*. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- Wardani, Rodiathul Kusuma. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya).
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.

