



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI KANTOR PERWAKILAN  
BKKBN SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**DEVI DWI JAYANTI**  
NPM 1615310019

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



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

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**N A M A** : DEVI DWIJAYANTI  
**NPM** : 1615310019  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S 1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI  
KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR  
PERWAKILAN BKKBN SUMATERA UTARA.

MEDAN, APRIL 2020

**KETUA PROGRAM STUDI**

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

**PEMBIMBING I**

(DR. BAMBANG WIDJANARKO, SE.,MM)



(Dr. SURYANITA, S.H., M.Hum)

**PEMBIMBING II**

(DEVI ANGGRIANI, SE.,M.Si)



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

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

**PERSETUJUAN UJIAN**

**N A M A** : DEVI DWI JAYANTI  
**NPM** : 1615310019  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S 1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI  
KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR  
PERWAKILAN BKKBN SUMATERA UTARA.

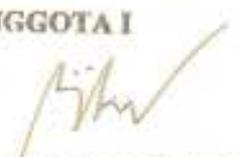
MEDAN, APRIL 2020

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

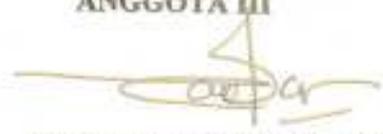
**ANGGOTA II**

(DEVI ANGGRIANI, SE.,M.Si)

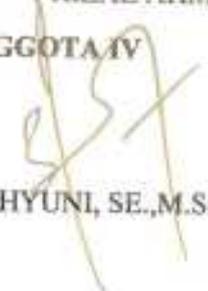
**ANGGOTA I**

  
(DR. BAMBANG WIDJANARKO, SE.,MM)

**ANGGOTA III**

  
(RIZAL AHMAD, SE.,M.Si)

**ANGGOTA IV**

  
(EMI WAKHYUNI, SE.,M.Si.)

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Devi Dwi Jayanti  
NPM : 1615310019  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara.

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Medan, Maret 2020



Devi Dwi Jayanti

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Devi Dwi Jayanti  
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjung Putri, 22 Oktober 1998  
NPM : 1615310019  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Dusun II Bukit Rejo Desa Sebertung Kec.Serapit  
Kab.Langkat

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang. Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Maret 2020

Yang membuat pernyataan

  
  
Devi Dwi Jayanti



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)

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

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap

: Devi Dwi Jayanti

Tempat/Tgl. Lahir

: Tj Putri / 22 Oktober 1998

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1615310019

Program Studi

: Manajemen

Konsentrasi

: Manajemen SDM

Jumlah Kredit yang telah dicapai

: 126 SKS, IPK 3.70

Nomor Hp

: 085261972825

Mohon ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara

Disetujui dan Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu

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

Medan, 14 Oktober 2019

Pemohon,  
  
( Devi Dwi Jayanti )

Tanggal : 14 Oktober 2019  
Disetujui oleh :  
  
( Dr. Surya Nitir, S.H., M.Hum. )

Tanggal :  
Disetujui oleh :  
Ka. Prodi Manajemen  
  
( Nurafrina Siregar, SE., M.Si. )

Tanggal : 14 Oktober 2019  
Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing I :  
  
( Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM. )

Tanggal : 14/10-2019  
Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing II :  
  
( Devi Anggrani, SE., M.Si. )

No. Dokumen: FM-LPBM-18-02      Revisi: 0      Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Dosen Pembimbing I : Dr. Bambang Widjanarko SE.MM  
Dosen Pembimbing II : Devi Anggrani SE.M.Si  
Nama Mahasiswa : DEVI DWI JAYANTI  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Mata Pokok Mahasiswa : 1615310019  
Mata Kuliah Pendidikan :  
Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh disiplin kerja, Motivasi kerja dan Pengembangan karir terhadap Kinerja pegawai pada kantor Perwakilan BkBBN Sumatera Utara.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
2/2020	- Tabulasi data yang di perbaiki dan di sesuaikan dengan Angket. - Karakteristik Pendidikan. - Karakteristik Usia. - Data View nya di sesuaikan	 	
2/2020	Ace Sidang Meja hijau. 		

Medan, 19 Februari 2020  
Diketahui/Disetujui oleh :  
Dekan,







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

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

: Universitas Pembangunan Panca Budi  
 : SOSIAL SAINS  
 Pembimbing I : DR. BAMBANG WIDJANARNO SE.MM  
 Pembimbing II : DEVI ANGGRIANI SE.MSI  
 Mahasiswa : DEVI DWI JAYANTI  
 Program Studi : Manajemen  
 NIM (Nomor Unik Mahasiswa) : 1615310019  
 Pendidikan :  
 Judul Akhir/Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR PERWAKILAN BERN SUMATERA UTARA.

TAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
19	Bab. III. - Populasi + Sample. - Teknik Pengambilan.		
19	Daftar Kuisioner.		
19	Penyusunan Daftar Pertanyaan.		
19.	Ace Sidang Proposal. 		

Medan, 20 Desember 2019  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,



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



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

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

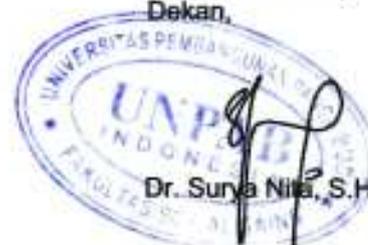
Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 : SOSIAL SAINS  
 Pembimbing I : DR. BAMBANG WIDARJARKO SE-MM  
 Pembimbing II : DEVI ANGGRIANI SE.MSI  
 Mahasiswa : DEVI DWI JAYANTI  
 Program Studi : Manajemen  
 NIM : 1615310019  
 Pendidikan :  
 Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN  
 KARIR TERHADAP ENERGI PEGAWAI PADA KANTOR  
 PERWAKILAN BEBEN SUMATERA UTARA.

LEGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	Disain		
	Disain, buku keput, buku anj, Berpikir		
2019	Acc		ACC selanjutnya

Medan, 25 November 2019

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan,



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

Permohonan Meja Hijau

FM-BPAA-2012-041



Medan, 10 Maret 2020  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan



Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :  
 Nama : Devi Dwi Jayanti  
 Tempat/Tgl. Lahir : Tj Putri / 22 Oktober 1998  
 Nama Orang Tua : MULIONO  
 N.P.M : 1615310019  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 085261972825  
 Alamat : Dusun II Bukit Rejo Desa Sebertung Kec. serapit

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara, Selanjutnya saya menyatakan :

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

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	-
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,100,000</b>
5. UK 2019 Genap	: Rp.	3.500.000
<b>Total:</b>	<b>Rp.</b>	<b>5.600.000</b>

10 / Maret  
2020  
Jufani

Periode Wisuda Ke :

Ukuran Toga : **M**



Hormat saya  
 Devi Dwi Jayanti  
 1615310019

catatan :

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



# Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report

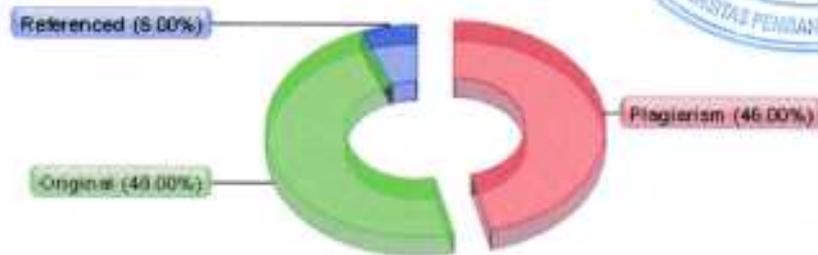
Analyzed document: 03/09/20 15:58:48

"DEVI DWI JAYANTI\_1615310019\_MANAJEMEN.docx"

Check Type: Internet - via Google and Bing

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

- 56 wrds: 12654 <http://www.jurnalnudinindure.com/wp-content/uploads/2016/03/PENGARUH-PELATIHAN-...>
- 52 wrds: 8244 [http://dlh.bkkbn.go.id/public\\_assets/file/441cad6c324aa1ec5f22ad931e25231.pdf](http://dlh.bkkbn.go.id/public_assets/file/441cad6c324aa1ec5f22ad931e25231.pdf)
- 33 wrds: 5300 [https://id.wikipedia.org/wiki/Badan\\_Kependudukan\\_dan\\_Keluarga\\_Berencana\\_Nasional](https://id.wikipedia.org/wiki/Badan_Kependudukan_dan_Keluarga_Berencana_Nasional)

other Sources:]

Processed resources details:

154 - Ok / 20 - Failed

other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:



WIKIPEDIA!  
WIKI Detected!

Google Books:



[not detected]

Ghostwriting services:



[not detected]

Anti-cheating:



[not detected]

Active References (Urls Extracted from the Document):

detected

Excluded Urls:

detected

Included Urls:



FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA	DEVI DWIJAYANTI
NPM	1615318019
PROGRAM STUDI	MANAJEMEN
JENJANG	S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI	PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PELAWAI KANTOR PERWAKILAN BEKIN SUMATERA UTARA.

MEDAN, APRIL 2020

KETUA PROGRAM STUDI

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

DEKAN

(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

(DR. BAMBANG WIDJANARKO, SE., MM)

PEMBIMBING II

(DEVI ANGGRIANI, SE., M.Si)



FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN

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

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : DEVI DWIJAYANTI  
NPM : 1615310019  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI  
KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR  
PERWAKILAN BKKBN SUMATERA UTARA.

MEDAN, APRIL 2020

KETUA

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

ANGGOTA I

(DR. BAMBANG WIDJANARKO, SE., MM)

ANGGOTA II

(DEVI ANGGRIANI, SE., M.Si)

ANGGOTA III

(RIZAL AHMAD, SE., M.Si)

ANGGOTA IV

(EMI WAKHYUNI, SE., M.Si)



assalamualaikum buk.ini  
revisian skripsi saya buk.  
mohon di periksa ya buk.



saya 29 Jun



kepada devi ^

Dari Devi Dwi Jayanti  
devijayanti0806@gmail.com

Kepada devi anggriani84  
devianggriani84@gmail.com

Tanggal 29 Jun 2020 13.43

Skripsi Devi Dwi  
Jayanti.pdf



PDF

← Balas

→ Teruskan



Buk Devi



2 JULI 2020

Assalamualaikum

Dek lanjut ja lah cetak lux.. 05.41

Kamu uda periksa jg kan? 05.41

Walaikumsalam buk.  
Allhamdulillah udah buk. Kemarin  
saya bimbingan langsung sama pak  
bambang sekalian di periksa sama  
pak bambang buk. 07.56 ✓✓

Terima kasih ya buk 🙏 07.56 ✓✓

Siip dek 😊👍 08.17

## ABSTRAK

---

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara. Sampel pada penelitian ini merupakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 84 orang. Penelitian ini dilakukan dari bulan November 2019 sampai April 2020. Penelitian ini menggunakan data primer yang diolah dengan SPSS. Teknik analisis data yang digunakan adalah model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai Perwakilan BKKBN Sumatera Utara . Uji t menunjukkan disiplin kerja memiliki  $t_{hitung}$  6,228 sebesar dan signifikan sebesar 0,000, motivasi kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 3,703 dan signifikan sebesar 0,000, dan pengembangan karir memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2,918 dan signifikan sebesar 0,005. Uji F menunjukkan nilai  $f_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 49,687 dan signifikan sebesar 0,000. Hasil uji determinasi menunjukkan 63,8% kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara dapat dijelaskan dan diperoleh dari disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir, sedangkan sisanya dari faktor lain.

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai**

## **ABTRACT**

---

*This research was conducted to determine the effect of work discipline, work motivation and career development on employee performance at the North Sumatra BKKBN Representative Office. The sample in this study was a saturated sample in which the entire population was taken as a sample of 84 people. This research was conducted from November 2019 to April 2020. This study used primary data that was processed with SPSS. The data analysis technique used is multiple linear regression models. The results showed that work discipline, work motivation and career development had a positive and significant effect both partially and simultaneously on the performance of North Sumatra BKKBN Representative employees. The t test shows that work discipline has a tcount of 6.228 and a significance of 0.000, work motivation has a t-count of 3.703 and a significance of 0.000, and career development has a tcount of 2.918 and a significance of 0.005. The F test shows the fcount value obtained was 49,687 and significant was 0,000. Determination test results show 63.8% of the performance of BKKBN Representative Offices of North Sumatra Province can be explained and obtained from work discipline, work motivation and career development, while the rest are from other factors.*

***Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Career Development and Employee Performance***

## KATA PENGANTAR

Allhamdulillah saya panjatkan kehadirat Allah Swt karena atas berkat dan RahmatNya saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, peneliti tidak luput dari kendala. Atas kendala tersebut dapat diatasi peneliti berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr.H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Surya Nita, SH., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM, selaku Pembimbing I yang telah memberikan waktu, bimbingan dan pengarahan untuk menyelesaikan skripsi ini.

5. Ibu Devi Anggriani, SE.,M.Si selaku Pembimbing II peneliti yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan pengarahannya serta tata cara penulisan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan nasihat selama ini dibangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Kepada seluruh pegawai Kantor Perwakilan BKKBN (Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional) Sumatera Utara yang telah membimbing dan membantu peneliti selama proses penyusunan skripsi ini.

8. Kedua Orang Tua, Ayahanda Muliono dan Ibunda Rusliati tercinta, terimakasih yang tak terhingga atas doa yang dihadiahkan, semangat, kasih sayang serta pengorbanan dan ketulusan dalam mendukung atas penelitian ini. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan kesehatan serta ridho kepada keduanya.
9. Kepada seluruh keluarga, kakak dan adik saya yaitu Riska Opriany dan M. Afrian. Terima kasih atas dukungan dan dorongan semangat yang tak akan saya lupakan.
10. Kepada seluruh teman saya yang ada di grub besok wisuda (bang gan, riritku, putri, encup, bang eko, azis, evi, tiwai, kak nicky, mak desi, kak nisa, yola, mirza dan agus). Terima kasih untuk waktu kalian berbagi saran dan motivasi serta semangat yang kalian berikan kepada saya sebagai peneliti, sehingga skripsi ini bisa terbentuk.

Peneliti menyadari bahwa dalam pembuatan pembentukan skripsi ini nantinya akan berguna bagi saya sebagai peneliti dan bagi para pembaca sekalian.

Medan, April 2020

Devi Dwi Jayanti

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iii
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT .....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv

### BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Batasan dan Perumusan Masalah.....	7
1. Batasan Masalah .....	7
2. Perumusan Masalah.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
1. Tujuan Penelitian.....	8
2. Manfaat Penelitian.....	9
E. Keaslian Penelitian.....	9
1. Variabel Penelitian .....	10
2. Jumlah Observasi.....	10
3. Waktu Penelitian .....	10
4. Lokasi penelitian.....	10

### BAB II : LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori.....	11
1. Kinerja .....	11
a. Pengertian Kinerja .....	11
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
c. Penilaian Kinerja .....	13
d. Tujuan Penilaian Kinerja .....	14
e. Manfaat Penilaian Kinerja .....	15
f. Indikator Kinerja.....	16
2. Disiplin Kerja .....	17
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	17
b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja .....	17
c. Tujuan Disiplin Kerja .....	19
d. Indikator-Idikator Disiplin Kerja .....	20
3. Motivasi Kerja .....	20
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	20
b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja .....	21
c. Tujuan Motivasi Kerja .....	23
d. Indikator Motivasi Kerja .....	24
4. Pengembangan Karir .....	25

a. Pengertian Pengembangan Karir.....	25
b. Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir.....	25
c. Tujuan Pengembangan Karir.....	27
d. Indikator Pengembangan Karir.....	27
B. Penelitian Sebelumnya.....	29
C. Kerangka Konseptual.....	30
1. Hubungan Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai(Y).....	31
2. Hubungan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai(Y).....	31
3. Hubungan Pengembangan Karir ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	32
4. Hubungan Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Pengembangan Karir ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	32
D. Hipotesis.....	33

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian.....	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
1. Tempat Penelitian.....	35
2. Waktu Penelitian.....	35
C. Populasi dan Sampel.....	36
1. Populasi.....	36
2. Sampel.....	36
3. Teknik Sampling.....	37
4. Jenis Data.....	37
5. Sumber Data.....	38
D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	38
1. Variabel Penelitian.....	38
a. Variabel Dependen (Y).....	38
b. Variabel Independen (X).....	38
2. Definisi Operasional.....	39
E. Skala Pengukuran Variabel.....	41
F. Teknik Pengumpulan Data.....	43
G. Teknik Analisa Data.....	43
1. Uji Kualitas Data.....	43
a. Uji Validitas.....	43
b. Uji Reliabilitas.....	44
2. Uji Asumsi Klasik.....	44
a. Uji Normalitas.....	44
b. Uji Multikolinearitas.....	46
c. Uji Heteroskedastisitas.....	47
3. Regresi Linear Berganda.....	47
4. Uji Hipotesis.....	48
a. Uji Parsial (Uji t).....	48
b. Uji Simultan (Uji F).....	50
5. Koefisien Determinasi ( $r^2$ ).....	51

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

A. Hasil Penelitian.....	53
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	53
a. Sejarah Perwakilan BKKBN SUMUT.....	53
b. Visi dan Misi BKKBN SUMUT.....	63
c. Struktur Organisasi.....	64
d. Uraian Tugas dan Wewenang Kantor BKKBN.....	64
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	74
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	75
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	75
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	76
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	76
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	76
a. Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ).....	77
b. Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ).....	81
c. Variabel Pengembangan Karir ( $X_3$ ).....	85
d. Variabel Kinerja (Y).....	90
4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	95
a. Pengujian Validitas.....	95
b. Pengujian Reliabilitas.....	97
5. Pengujian Asumsi Klasik.....	99
a. Uji Normalitas Data.....	99
b. Uji Multikolinieritas.....	101
c. Uji Heteroskedastisitas.....	102
6. Regresi Linear Berganda.....	103
7. Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ).....	105
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	105
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	106
c. Koefisien Determinasi.....	107
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	108
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	108
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	109
3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja.....	110
4. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja.....	111

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	113
B. Saran.....	114

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tabel Pra Survey Disiplin Kerja pegawai .....	3
Tabel 1.2 TabelPra Survey Motivasi Kerja Pegawai .....	4
Tabel 1.3 Tabel Pra Pengembangan Karir Pegawai .....	5
Tabel 1.4 Tabel Pra Survey Kinerja Pegawai .....	6
Tabel 1.5 Tabel Standar Nilai Kinerja Pegawai .....	6
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya .....	29
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian .....	36
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel .....	39
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert .....	42
Tabel 3.4 Pedoman Memberikan Interpretasi Korelasi .....	52
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	75
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	75
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	76
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	76
Tabel 4.5 Pertanyaan X <sub>1.1</sub> .....	77
Tabel 4.6 Pertanyaan X <sub>1.2</sub> .....	77
Tabel 4.7 Pertanyaan X <sub>1.3</sub> .....	78
Tabel 4.8 Pertanyaan X <sub>1.4</sub> .....	78
Tabel 4.9 Pertanyaan X <sub>1.5</sub> .....	79
Tabel 4.10 Pertanyaan X <sub>1.6</sub> .....	79
Tabel 4.11 Pertanyaan X <sub>1.7</sub> .....	80
Tabel 4.12 Pertanyaan X <sub>1.8</sub> .....	80
Tabel 4.13 Pertanyaan X <sub>1.9</sub> .....	81
Tabel 4.14 Pertanyaan X <sub>2.1</sub> .....	81
Tabel 4.15 Pertanyaan X <sub>2.2</sub> .....	82
Tabel 4.16 Pertanyaan X <sub>2.3</sub> .....	82
Tabel 4.17 Pertanyaan X <sub>2.4</sub> .....	83
Tabel 4.18 Pertanyaan X <sub>2.5</sub> .....	83
Tabel 4.19 Pertanyaan X <sub>2.6</sub> .....	84
Tabel 4.20 Pertanyaan X <sub>2.7</sub> .....	84
Tabel 4.21 Pertanyaan X <sub>2.8</sub> .....	85
Tabel 4.22 Pertanyaan X <sub>3.1</sub> .....	85
Tabel 4.23 Pertanyaan X <sub>3.2</sub> .....	86
Tabel 4.24 Pertanyaan X <sub>3.3</sub> .....	86
Tabel 4.25 Pertanyaan X <sub>3.4</sub> .....	87
Tabel 4.26 Pertanyaan X <sub>3.5</sub> .....	87
Tabel 4.27 Pertanyaan X <sub>3.6</sub> .....	88
Tabel 4.28 Pertanyaan X <sub>3.7</sub> .....	88
Tabel 4.29 Pertanyaan X <sub>3.8</sub> .....	89
Tabel 4.30 Pertanyaan X <sub>3.9</sub> .....	89
Tabel 4.31 Pertanyaan X <sub>3.10</sub> .....	90
Tabel 4.32 Pertanyaan Y.1 .....	90
Tabel 4.33 Pertanyaan Y.2 .....	91
Tabel 4.34 Pertanyaan Y.3 .....	91
Tabel 4.35 Pertanyaan Y.4 .....	92
Tabel 4.36 Pertanyaan Y.5 .....	92

Tabel 4.37 Pertanyaan Y.6 .....	93
Tabel 4.38 Pertanyaan Y.7 .....	93
Tabel 4.39 Pertanyaan Y.8 .....	94
Tabel 4.40 Pertanyaan Y.9 .....	94
Tabel 4.41 Uji Validitas X <sub>1</sub> .....	95
Tabel 4.42 Uji Validitas X <sub>2</sub> .....	96
Tabel 4.43 Uji Validitas X <sub>3</sub> .....	96
Tabel 4.44 Uji Validitas Y .....	97
Tabel 4.45 Uji Reliabilitas X <sub>1</sub> .....	98
Tabel 4.46 Uji Reliabilitas X <sub>2</sub> .....	98
Tabel 4.47 Uji Reliabilitas X <sub>3</sub> .....	98
Tabel 4.48 Uji Reliabilitas Y .....	99
Tabel 4.49 Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i> .....	101
Tabel 4.50 Uji Multikolinieritas .....	102
Tabel 4.51 Uji Regresi Linier Berganda .....	104
Tabel 4.52 Uji Parsial (Uji t) .....	105
Tabel 4.53 Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....	106
Tabel 4.54 Koefisien Determinasi .....	107

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Perwakilan BKKBN Sumut .....	64
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....	99
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas .....	100
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	103

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan jawaban keberhasilan atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diukur dari kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2015:133) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada 11 yaitu kompetensi, inisiatif, kecekatan mental, pengembangan karir, loyalitas, disiplin kerja, penghargaan, semangat kerja, pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Mangkunegara (2018:67) menjelaskan bahwa kinerja berhubungan erat dengan kualitas hasil kerja pegawai dan banyaknya tugas yang terlaksanakan oleh pegawai. Semakin baik dan berkualitas hasil kerja pegawai yang diberikan dan semakin banyak terselesaikan pekerjaannya tersebut, maka pegawai dikatakan berkinerja baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang dimiliki setiap pegawai, disiplin menjadi faktor penting penentu kinerja baik buruknya pegawai. Pegawai yang tidak disiplin sangatlah sulit untuk memiliki kinerja yang baik.

Menurut Sutrisno (2011:85) Disiplin kerja merupakan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Artinya orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi, tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan, tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-

peraturan organisasi. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Selain disiplin kerja motivasi pegawai sangat penting karena adanya motivasi pegawai dapat mendukung dirinya untuk bekerja lebih giat dan semangat dalam melakukan pekerjaan.

Sutrisno (2011:110) mengemukakan pengertian motivasi merupakan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapi seorang pegawai. Karena itu, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama.

Pengembangan karir yang tidak jelas adalah tanggung jawab perusahaan akan membuat pegawai tidak berkembang dan tidak memiliki jenjang karir, pengembangan karir juga diberikan pegawai sebagai balas jasa karena pegawai sudah bekerja dengan baik dan sebagai penghargaan untuk pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Menurut Sutrisno (2011:160) pengembangan karir merupakan bagian dari perjalanan hidup dan tujuan hidup seseorang yang berhak atau wajib untuk sukses mencapai karir yang baik itulah yang utama bagi setiap pegawai. Karir merupakan urutan dari kegiatan-kegiatan, perilaku-perilaku yang berkaitan dengan kerja, sikap, dan aspirasi-aspirasi yang berhubungan selama hidup seseorang. pengembangan karir merupakan bagian dari perjalanan hidup dan tujuan hidup seseorang

yang berhak atau wajib untuk sukses mencapai karir yang baik itulah yang utama bagi setiap pegawai. Karir merupakan urutan dari kegiatan-kegiatan, perilaku-perilaku yang berkaitan dengan kerja, sikap, dan aspirasi-aspirasi yang berhubungan selama hidup seseorang.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara dengan maksud untuk mengetahui seberapa kuat disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir pegawai serta keterlibatan kerja pegawai pada kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara dipilih sebagai tempat penelitian dikarenakan Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara adalah lembaga pemerintahan non kementerian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada presiden melalui Menteri Kesehatan. Berikut ini tabel pra survey Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir di Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara:

**Tabel 1.1 Pra Survey Disiplin Kerja Pegawai BKKBN Sumatera Utara**

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Saya selalu berusaha datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai.	12	40%	18	60%	30
2	Saya selalu mengenakan tanda pengenal saat berada dilingkungan kantor	10	33%	20	67%	30
3	Saya selalu berusaha izin dengan atasan jika meninggalkan kantor	25	83%	5	17%	30

Sumber: Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara 2020

Menurut prasurvey yang diteliti peneliti pada kantor BKKBN Sumatera Utara, hal ini dapat dilihat dari ketepatan waktu pegawai untuk datang lebih awal dan tidak selalu terlambat datang kekantor. Kurangnya pengawasan serta sanksi yang tegas dari pemimpin sehingga pegawai malas dan menganggap peraturan tidak berlaku. Terlebih ada pegawai yang setelah

absen lalu meninggalkan ruangan, tidak tepat waktu masuk keruangan setelah jam makan siang. Hal ini membuat pegawai kurang meningkatkan disiplin kerjanya, turunnya disiplin pegawai akan berdampak buruk terhadap kinerja pegawai tersebut seperti pekerjaan yang tidak terselesaikan, timbulnya rasa menunda untuk menyelesaikan tugas.

Berdasarkan observasi peneliti ada permasalahan dikantor BKKBN Sumatera Utara yaitu rendahnya motivasi kerja.

**Tabel 1.2 Tabel Pra Survey Motivasi Kerja BKKBN Sumatera Utara**

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Saya kurang mampu berkomunikasi dan menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja dilingkungan kantor	10	33%	20	67%	30
2	Kantor tempat saya bekerja kurang memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan	23	77%	7	23%	30
3	Saya kurang mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya kerjakan	25	83%	5	17%	30

Sumber: Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara 2020

Menurut Pra Survey yang diteliti peneliti pegawai kurang semangat untuk menyelesaikan tugasnya ini dikarenakan pemimpin kurang memberikan perhatian atau pujian terhadap pegawai di setiap pekerjaan yang telah diselesaikan. Dan pegawai kurang mendapat kesempatan berpartisipasi untuk keputusan, jadi pegawai merasa dirinya kurang dipercaya untuk mengembangkan kreativitas dan tanggung jawab. Dengan adanya diberi kesempatan seharusnya akan mempengaruhi pengembangan dikantor tersebut.

Selain disiplin kerja dan motivasi kerja faktor pengembangan karir juga kurang diperhatikan di Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara.

**Tabel 1.3 Tabel Pra Survey Pengembangan Karir BKKN Sumatera Utara.**

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Pegawai harus memiliki kemampuan yang baik agar atasan mempromosikan jabatannya	9	30%	21	70%	30
2	Kantor tempat saya bekerja kurang memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan karirnya	20	67%	10	33%	30
3	Sesama rekan kerja kurang menginformasikan tentang promosi jabatan	19	63%	11	37%	30

Sumber: Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara 2020

Menurut Pra Survey yang diteliti peneliti salah satunya yaitu belum optimalnya kepedulian para atasan langsung dalam pengembangan karir para pegawainya, dimana pegawai yang sudah bekerja bertahun-tahun tidak ada peningkatan pengetahuan untuk meningkatkan karir serta jabatan yang lebih tinggi dari jabatannya sekarang. Hal tersebut dilihat dari informasi sesama rekan kerja tentang berbagai peluang promosi yang seharusnya pegawai dapatkan tetapi tidak tersampaikan oleh pegawai, padahal pegawai sudah memenuhi target pencapaian. Dengan begitu membuat pegawai merasa tidak adanya tingkat kepuasan dalam pengembangan karir di kantor ini. Oleh sebab itu setiap pegawai harus diperlukannya pengembangan karir untuk pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, agar pegawai lebih giat dalam bekerja.

Terkait dengan disiplin kerja yang menurun, motivasi kerja yang kurang baik dan pengembangan karir yang kurang terlaksanakan pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara, maka peneliti terfokus pada kinerja pegawai. Ditambah dengan informasi yang di dapat bahwa kinerja pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara menurun dari tahun 2018.

Berikut ini kondisi kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara yang dilihat dari penilaian kinerja dari 2018 sampai 2019 dan dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut ini:

**Tabel 1.4 Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2018 – 2019**

HASIL KERJA	2018			2019		
	Bobot (%)	Penilaian Kinerja	Skor (%)	Bobot (%)	Penilaian Kinerja	Skor (%)
1. Kualitas kerja	20	80	16	20	70	14
2. Kuantitas kerja	20	80	16	20	70	14
3. Keterampilan	20	80	16	20	80	16
4. Tanggung jawab	10	75	7,5	10	65	6,5
5. Kerjasama	10	70	7	10	60	6
<b>JUMLAH</b>	<b>80</b>		<b>62,5</b>	<b>80</b>		<b>56,5</b>

Sumber: Hasil olah data penilaian kinerja pada Kantor Perwakilan BKKBN SUMUT 2020

Dari Tabel 1.4 dapat dilihat kondisi kinerja pegawai pada saat ini di Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara mengalami penurunan dari tahun 2018 sampai 2019 disemua aspek dari 62,5% menjadi 56,5%.

**Tabel 1.5 Standar Nilai Kinerja Pegawai**

No	Nilai (%)	Kategori
1	91 – ke atas	Sangat Baik
2	80 – 90	Baik
3	70 – 79	Cukup
4	60 – 69	Kurang
5	50 – 59	Buruk

Sumber: Peraturan Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara 2020

Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang ada di Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara kurang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Perusahaan juga dituntut agar meningkat dan terus berkembang. Karena dengan adanya kinerja pegawai dalam diri setiap pegawai, maka mampu memaksimalkan kemampuan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik dan ingin untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

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

1. Banyaknya pegawai yang melanggar aturan waktu seperti terlambat masuk kerja sehingga tingkat disiplin menurun.
2. Pegawai kurang memiliki kebutuhan untuk memperluas pergaulan dengan pegawai lainnya sehingga menurunkan motivasi kerja.
3. Pegawai kurang diperhatikan oleh atasan langsung untuk meningkatkan pengetahuan sehingga menurunkan pengembangan karir di kantor.
4. Pegawai tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas sehingga menyebabkan turunnya kinerja.

## **C. Batasan dan Perumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi di atas, karena adanya keterbatasan dana, waktu, referensi dan pengetahuan peneliti, serta agar penelitian ini tidak melebar dan hanya berfokus terhadap tujuan dan rumusan masalah penelitian. Penelitian ini berfokus kepada seluruh pegawai kantor BKKBN kecuali pimpinan kantor dalam menguji dan menganalisis

pengaruh dari disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara.

## **2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara?
- c. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara?
- d. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara?

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

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pegawai BKKBN Sumatera Utara.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara serempak (*simultant*) variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara.

## **2. Manfaat Penelitian**

1. Bagi organisasi, sebagai informasi dan evaluasi yang dapat dijadikan acuan untuk lebih memperhatikan hak dari pegawai.
2. Bagi peneliti, menambah wawasan dan pengetahuan peneliti disamping memberikan kontribusi pemikiran dalam bidang sumber daya manusia, khususnya berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi pihak lain, sebagai referensi yang dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Maria Hartiningsih (2017) dengan judul Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada badan keuangan dan aset daerah Kabupaten Sleman). Sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan

Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara.

### **1. Variabel Penelitian**

Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan pengembangan karir ( $X_3$ ) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ).

### **2. Jumlah Observasi**

Penelitian terdahulu menggunakan populasi dan sampel sebanyak 70 orang. Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan seluruh pegawai yang ada di Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara berjumlah 85 orang pegawai kecuali pimpinan kepala instansi dan dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 84 orang pegawai .

### **3. Waktu Penelitian**

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.

### **4. Lokasi Penelitian**

Penelitian terdahulu dilakukan di pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman sedangkan penelitian ini dilakukan di Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

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

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

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2018:67). Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja di dalam organisasi atau perusahaan, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditentukan. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

Sedangkan menurut Kasmir (2016:182), mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, meningkatkan kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Menurut Sedarmayanti (2015:260) kinerja merupakan hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat

diukur. Kondisi ini yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi yang dihubungkan dengan visi dari perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Menurut Sutrisno (2011:151) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut : kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan dari waktu hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Menurut Rivai (2013:309) bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Sehingga jika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan mencapai seperti apa yang diharapkan perusahaan terhadap posisi yang diduduki karyawan, maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik.

Timpe (2010:56) menjelaskan bahwa pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam

bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

Menurut Wibowo (2015:7) kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Hasibuan (2012:180) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja atau kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu, kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan, dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, peran, tingkat motivasi seorang pekerja.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran dan standard yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan berupa catatan hasil yang diproduksi pada suatu fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Dapat disimpulkan lagi kinerja adalah hasil kerja oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya dan dilakukan sesuai dengan perannya di dalam perusahaan.

## **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Sedarmayanti (2015:133) juga menjelaskan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

### **1. Kompetensi**

Merupakan tingkat pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan penguasaan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang diberikan.

### **2. Inisiatif**

Merupakan tingkat inisiatif atau kesediaan melaksanakan tugas pekerjaan dan penanganan masalah-masalah yang timbul.

### 3. Kecekatan Mental

Merupakan tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan metode kerja.

### 4. Pengembangan Karir

Berbagai tingkat karir atau jabatan yang dapat dimiliki oleh pegawai berdasarkan kinerjanya. Dengan adanya pengembangan karir membuat pegawai berusaha tetap memiliki kinerja yang baik agar mendapatkan kesempatan yang lebih besar untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

### 5. Loyalitas

Loyalitas pegawai dalam mencurahkan segala kemampuan dan tenaganya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan untuk hasil terbaik.

### 6. Disiplin Kerja

Merupakan kedisiplinan pegawai dalam menentukan segala peraturan, prosedur, dan norma yang berlaku diperusahaan termasuk ketepatan waktu.

### 7. Penghargaan

Merupakan suatu yang bersifat finansial maupun non-finansial yang diberikan kepada pegawai atas usaha dan kinerja yang selama ini dilakukan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di perusahaan.

#### 8. Semangat Kerja

Merupakan rasa semangat pegawai dalam bekerja untuk menghasilkan pekerjaan yang baik.

#### 9. Pelatihan

Pelatihan bertujuan meningkatkan kemampuan dan keterampilan dari pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai tanggungjawab dengan lebih baik untuk pegawainya.

#### 10. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental mendorong diri pegawai untuk memotivasikan diri agar mencapai prestasi kerja yang ingin dicapai seorang pegawai.

#### 11. Lingkungan Kerja

Lingkungan juga mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja pegawai. Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja pegawai adalah: kondisi fisik, peralatan (sarana dan prasarana), waktu kerja, material, supervisi, iklim organisasi, dan desain organisasi.

### **c. Penilaian Kinerja**

Mangkunegara (2018:69) Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepada

seorang pegawai. Pemimpin perusahaan yang menilai prestasi kerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak langsung. Oleh sebab itu perusahaan selalu melakukan penilaian kinerja pegawai untuk mengetahui kinerja para pegawai selama waktu periode yang ditentukan.

#### **d. Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan penilaian kinerja pegawai adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara (2018:70) secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antar pegawai tentang persyaratan prestasi.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya prestasi sama seperti prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan atau mengapresiasi dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diberi sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan khususnya rencana diklat dan

kemudian menyetujui rencana itu jika ada lagi hal-hal yang harus diubah.

#### **e. Manfaat Penilaian Kinerja**

Mangkunegara (2018:74) mengemukakan bahwa manfaat penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam menilai dan mengevaluasi kinerja pekerjaan seorang pegawai. Manfaat dari penilaian kinerja sebagai berikut:

##### 1) Perbaikan Kinerja

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi pegawai, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

##### 2) Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membentuk pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah/gaji dan bonus.

##### 3) Keputusan Penempatan

Promosi, transfer dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu. Misalnya dalam bentuk penghargaan.

##### 4) Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja yang buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap pegawai hendaknya selalu mampu mengembangkan diri menjadi lebih baik dan lebih ahli.

5) Perencanaan dan Pengembangan Karir

Umpan balik kinerja membuat proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik pegawai.

6) Defisiensi Proses Penempatan Staf

Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di kepegawaian.

7) Ketidakakuratan Informasi

Kinerja yang buruk dapat mengakibatkan turunnya kinerja dalam informasi penganalisis pekerjaan dan sistem manajemen departemen.

**f. Indikator-Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2018:76) menyebutkan bahwa ada beberapa indikator-indikator dari kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas Kerja yaitu seberapa baik seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya yang sudah menjadi kewajiban seorang pegawai.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas Kerja yaitu seberapa cepat seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah dibebankan.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan Tugas yaitu seberapa mampu seorang pegawai menjalankan kewajibannya dan seberapa teliti mengerjakan tugas agar tidak melakukan kesalahan.

#### 4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab yaitu kesadaran seorang pegawai agar cepat dalam melakukan tugasnya tanpa melakukan kesalahan.

## 2. Disiplin Kerja

### a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2011:85) Disiplin kerja adalah peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena jika tidak ada akan menjadi sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Perlu kesadaran para pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil.

Hasibuan (2012:193), Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

### b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2011:89) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

#### 1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Faktor ini dapat mempengaruhi tegaknya disiplin para pegawai yang bekerja di suatu perusahaan. Agar para pegawai dapat

mematuhi peraturan perusahaan harus memiliki jaminan balas jasa bagi setiap pegawai.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Faktor ini sangat penting dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin bagi dirinya sendiri dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dalam bertutur kata, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

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

6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan yang demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para pegawai, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja pegawai.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan positif itu antara lain: Saling menghormati, melontarkan pujian, sering mengikut sertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja.

**c. Tujuan Disiplin Kerja**

Sutrisno (2011:87) Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisien semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta, benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, sendau gurau atau pencurian. Disiplin kerja sangat perlu untuk menunjang kelancaran segala aktivitas kantor agar tujuan perusahaan dapat dicapai secara maksimal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tujuan disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah

laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

#### **d. Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2011:94) indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut:

##### **1. Taat terhadap aturan waktu**

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan istirahat yang tepat waktu setiap pegawai dengan aturan yang sesuai peraturan perusahaan.

##### **2. Taat terhadap peraturan dalam perusahaan**

Peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

##### **3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan**

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan yang sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lainnya.

##### **4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan**

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

### **3. Motivasi Kerja**

#### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Wibowo (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran

memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Elemen-elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarah, menjaga, menunjukkan, intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi juga sebagai suatu gerak yang mengatur perilaku manusia melakukan sesuatu.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2011:116) Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain yaitu:

##### 1. Faktor Intern

###### a. Keinginan untuk dapat hidup

Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.

###### b. Keinginan untuk dapat memiliki

Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

###### c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dalam bentuk penghargaan prestasi, pimpinan yang bijaksana, pekerjaan yang dihargai masyarakat dan lain sebagainya.

e. Keinginan untuk berkuasa

Terkadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern

a. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para pegawai untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi pekerja.

c. Supervisi yang baik

Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membentuk motivasi pegawai dengan berlaku adil dan tidak deskriminatif, mendukung perencanaan dan pengembangan karir untuk para pegawai.

d. Ada Jaminan Karir

Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan mau mendukung maupun memberikan jaminan kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri pegawai tersebut.

e. Status dan Tanggung Jawab

Hal ini merupakan dambaan atau harapan setiap pegawai dalam bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa diri dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

f. Peraturan yang Fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para pegawai dalam organisasi. Apabila kebijakan didalam organisasi dirasa kaku oleh pegawai, maka akan cenderung mengakibatkan pegawai memiliki motivasi yang rendah.

**c. Tujuan Motivasi Kerja**

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien. Ada beberapa tujuan motivasi menurut Hasibuan (2012:146) :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- 5) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai

#### **d. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Wibowo (2015:189) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi:
  - a. Target kerja
  - b. Kualitas kerja
  - c. Tanggung jawab
  - d. Resiko
2. Kebutuhan memperluas pergaulan:
  - a. Komunikasi
  - b. Persahabatan
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
  - a. Pemimpin
  - b. Duta perusahaan
  - c. Keteladanan

#### **4. Pengembangan Karir**

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

Pengembangan karir sangat penting bagi semua organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terpenuhi dan dikembangkan dari dalam diri seorang pegawai sehingga dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Siagian (2011:98) Pengembangan karir adalah seseorang pegawai ingin berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pensiun.

Seorang pegawai harus mencapai tujuan yang diinginkan, dengan pengembangan karir ini pegawai dapat lebih mendapatkan wawasan yang lebih dalam lagi dan memotivasi dirinya untuk selalu ingin bekerja dengan giat lagi. Pengembangan karir merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

##### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir**

Ada 5 faktor yang mempengaruhi pengembangan karir, agar pegawai dapat dikelola dengan baik dan agar tercapai keinginan untuk meraih karier yang lebih tinggi Sutrisno (2011:166) yaitu:

###### **1. Sikap atasan dan rekan sekerja**

Bila ingin karier berjalan dengan baik, seseorang harus menjaga diri, menjaga hubungan baik kepada semua orang yang ada di

organisasi atau perusahaan tersebut, baik terhadap atasan maupun teman sekerja.

## 2. Pengalaman

Pengalaman dalam konteks ini dapat berkaitan dengan tingkat golongan (*senioritas*) seorang pegawai, walaupun hal ini sampai sekarang masih tetap diperdebatkan. Beberapa pengamat menilai bahwa dalam mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi juga harus mempertimbangkan pada kemampuan dan keahlian seorang pegawai.

## 3. Pendidikan

Faktor pendidikan biasanya menjadi syarat untuk duduk disebuah jabatan. Agar jabatan seorang pegawai dapat naik, biasanya perusahaan mengharuskan pegawainya mempunyai pendidikan yang lebih tinggi, pentingnya pendidikan agar lebih memiliki pengalaman dan pengetahuan yang lebih lagi.

## 4. Prestasi

Prestasi yang baik merupakan usaha yang kuat daridalam diri seseorang, walaupun karena keterbatasan pendidikan, pengalaman, dan dukungan rekan-rekan sekerja. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang karier akan sangat jelas terlihat standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi.

#### 5. Faktor nasib

Adanya faktor nasib yang turut mempengaruhi harus kita yakin ada, karena dalam kenyataan ada yang berprestasi tetapi tidak pernah mendapat peluang untuk dipromosikan.

#### **c. Tujuan Pengembangan Karir**

Sutrisno (2011:165) Pengembangan karir bertujuan untuk memberikan fasilitas bagi para pegawai dalam upaya untuk mengembangkan dirinya secara optimal dilingkup organisasi atau instansi. Secara khusus, pengembangan karir bertujuan untuk :

1. Memberikan kepastian arah karier jabatan pegawai dalam kiprahnya dilingkup organisasi.
2. Meningkatkan daya tarik organisasi atau instansi bagi para pegawai yang berkualitas.
3. Memudahkan manajemen dalam menyelenggarakan program-program pengembangan sumber daya manusia.
4. Memudahkan administrasi kepegawaian, khususnya dalam melakukan administrasi pergerakan pegawai dalam arah karier promosi, rotasi ataupun demosi jabatan.

#### **d. Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Siagian (2011:98) berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

a. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan adil terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

b. Kepedulian para atasan langsung

Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk kepedulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi.

c. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang terutama apabila ada lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang bersifat kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pegawai akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan.

d. Adanya minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pegawai untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Maksudnya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya.

e. Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan

yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti, keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan bahwa berarti bersedia menerima kenyataan dari berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang.

## B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dibutuhkan untuk memperkuat proses penelitian yang akan dilakukan, sehingga dengan adanya penelitian terdahulu didapatkan berbagai pondasi dan landasan untuk mempermudah penelitian yang akan dilakukan. Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang akan dilakukan dan berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini.

**Table 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya**

No	Penelitian dan Tahun	Judul penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknis Analisis	Hasil
1	Retno Rahayu (2016)	Pengaruh pengembangan karir, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Bukit Semarang Jaya Metro.	Pengembangan karir, motivasi dan kepuasan	Kinerja karyawan	Analisis Regresi Berganda	Pengembangan karir, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Semarang Jaya Metro
2	Nicko Permana Putra (2013)	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Indonesia Power Semarang	Kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja	Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Indonesia Power Semarang.

3	Dofa Ariska Wibowo (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Di Semarang	Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi	Kinerja karyawan	Analisis Regresi linier Berganda	Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Indomaret di Semarang.
4	Reza Maulana Oktavianto (2010)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT XYZ Bogor)	Pengembangan Karir	Peningkatan Kinerja Karyawan	Analisis Regresi linier Berganda	Pengembangan karir terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT XYZ Bogor
5	Meina Eka Efriyaningsih (2017)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Bri Kantor Cabang Teluk Betung Kota Bandar Lampung	Pengembangan Karir dan Komitmen Kerja	Kinerja Karyawan	Analisis Regresi linier Berganda	Pengembangan karir dan komitmen kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Bank BRI Kantor Cabang Teluk Betung Kota Bandar Lampung.

### C. Kerangka Konseptual

Sugiyono (2018:128) menyatakan bahwa kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara antar variable indeviden dengan variable devenden. Secara ringkas kerangka konseptual yang menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor dengan motivasi auditor sebagai variable moderating. Kerangka konseptual bertujuan agar dapat memudahkan pembaca dalam memahami masalah tentang judul penelitian ini, maka penulis membuat sebuah kerangka berpikir yang dipergunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

### **1. Hubungan Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Menurut Sedarmayanti (2015:133) faktor-faktor turunya kinerja pegawai disebabkan oleh disiplin kerja, karena dapat mempengaruhi seperti tingkat absensi yang tinggi dan kurangnya ketaatan dalam melakukan pekerjaan. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi mencapai hasil yang optimal. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai telah diteliti sebelumnya oleh Fudin Zainal Abidin (2013) dengan judul pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **2. Hubungan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Sedarmayanti (2015:133) faktor-faktor turunya kinerja pegawai disebabkan oleh motivasi kerja, karena motivasi adalah suatu cara untuk mendorong gairah kerja pegawai agar mereka mau bekerja keras dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan instansi. Dengan adanya motivasi seorang pegawai akan meningkatkan prestasi seperti target kerja, kualitas kerja, tanggung jawab bahkan hubungan persahabatan didalam suatu instansi. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kiki Antaliana (2014) dengan judul Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Medan yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Hubungan Pengembangan Karir ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai**

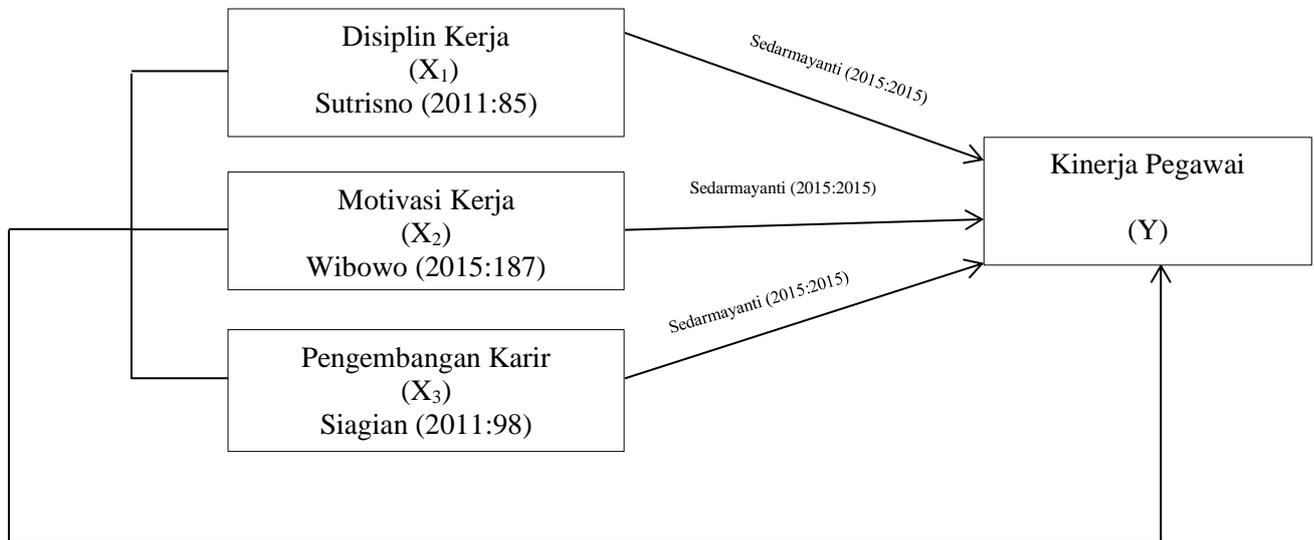
Menurut Sedarmayanti (2015:133) faktor-faktor turunnya kinerja disebabkan oleh pengembangan karir, organisasi yang mampu mengelolah dan mengembangkan pegawainya dengan baik. Semakin baik bentuk pengembangan karir pegawai pada organisasi tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai dengan kata lain dapat ditegaskan bahwa ketika pegawai merasakan perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian para atasan terhadap informasi tentang peluang promosi sehingga meningkatkan minat pegawai agar dirinya dapat dipromosikan dan kepuasan karir yang mereka alami selama berkerja tentunya akan membuat pegawai memiliki kinerja yang meningkat. Hal ini didukung dengan hasil penelitian oleh Nuranika Sari (2017) yang berjudul Analisis Karakteristik Pekerjaan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pada Karyawan PTPN III Medan yang membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **4. Hubungan Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan suatu tolak ukur untuk menentukan berhasil atau tidak organisasi yang dijalankan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Kinerja dalam suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas dalam pekerjaan seorang pegawai. Kinerja dapat dikatakan baik jika kinerja pegawai tersebut dapat dijalankan dengan baik dan diselesaikan secara tuntas. Hal ini sesuai teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2015:133) yang menjelaskan bahwa terdapat 10 faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kompetensi, inisiatif, kecekatan mental, pengembangan karir, loyalitas, disiplin kerja, penghargaan, semangat kerja, pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**



*Sumber: Diolah peneliti 2020*

#### **D. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2018:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

Maka berdasarkan uraian diatas, dapat dimunculkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Hipotesis H1 : Diduga Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara.

Hipotesis H2 : Diduga Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara.

Hipotesis H3 : Diduga Pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara.

Hipotesis H4 : Diduga Disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:35) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini membahas tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

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

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

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara Jl. Gunung Karakatau NO.110, Pulau Brayan Darat II, Kec. Medan Timur.

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

Penelitian ini dilakukan dari mulai bulan November 2019 sampai dengan April 2020, dengan format sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Skedul Proses Penelitian**

No	Kegiatan	November 2019				Desember 2019				Januari 2020				Februari 2020				Maret 2020				April 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■																						
2	Pengajuan Judul			■	■																				
3	Penulisan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■												
4	Seminar Proposal													■											
5	Persiapan instrumen penelitian														■										
6	Pengumpulan data														■										
7	Pengolahan data															■	■								
8	Analisis dan evaluasi																	■	■						
9	Penulisan laporan																					■	■	■	■
10	Sidang Meja Hijau																								■

Sumber: Diolah peneliti 2020

## C. Populasi dan Sempel

### 1. Populasi

Menurut Arikunto (2017:173) Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Objek pada populasi diteliti, hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulan itu berlaku untuk seluruh populasi. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara yaitu sebanyak 85 responden.

### 2. Sempel

Sempel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sempel ini bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel artinya

mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Arikunto (2017:174) mengatakan bahwa “apabila subyeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi, jika jumlah subyek besar, dapat diambil 10-15% atau 15-25% atau lebih. Berdasarkan definisi diatas maka penulis mengambil jumlah sampel seluruh pegawai BKKBN sebanyak 84 responden kecuali pimpinan tidak termasuk karena pimpinan yang menilai kinerja.

### **3. Teknik Sampling**

Menurut Sugiyono (2016:160) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Jadi, sebuah penelitian yang baik haruslah memperhatikan dan menggunakan sebuah teknik dalam menetapkan sampel yang akan diambil sebagai subjek penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan seluruh bagian dari populasi yang berjumlah 85 responden tetapi untuk yang dijadikan sampel berjumlah 84 responden, teknik ini biasa disebut dengan sampel populasi.

### **4. Jenis Data**

Jenis data yang dipakai pada pada penelitian ini yaitu primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jejak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda).

## 5. Sumber Data

Sumber data penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Apabila penelitian menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang merespon atau menjawab pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.

### D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

#### 1. Variabel Penelitian

##### a. Variabel Dependen (Y)

Ferdinand (2014:167) menjelaskan bahwa variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Variabel dependen adalah variabel yang nilainya tergantung pada variabel lain, dimana nilainya akan berubah jika variabel yang mempengaruhinya berubah. Variabel dependen (Y) atau variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja pegawai (Y).

##### b. Variabel Independen (X)

Ferdinand (2014:167) menjelaskan bahwa variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel independen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Variabel independen (X) atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin Kerja ( $X_1$ )
2. Motivasi Kerja ( $X_2$ )
3. Pengembangan Karir ( $X^3$ )

## 2. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah semacam petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi Operasional merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada dilapangan.

**Tabel 3.2 Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2018:67).	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab Mangkunegara (2018:76)	1. Suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. 2. Jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. 3. Upaya agar tiap pegawai atau tiap anggota organisasi berkeinginan dan berusaha mencapai tujuan yang telah direncanakan 4. kesadaran diri manusia terhadap semua tingkah laku dan perbuatan yang disengaja atau pun tidak di sengaja	<i>Likert</i>

2	Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena jika tidak ada akan menjadi sulit untuk mencapai tujuan perusahaan Sutrisno (2011:85).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Taat terhadap aturan waktu.</li> <li>2. Taat terhadap peraturan dalam perusahaan.</li> <li>3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.</li> <li>4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.</li> </ol> <p>Sutrisno (2011:94)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepatuhan terhadap tanggung jawab seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.</li> <li>2. Setiap pegawai yang wajib mematuhi semua peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan dan menjalankan norma-norma yang berlaku.</li> <li>3. Menjaga sikap dan perilaku kepada atasan atau sesama rekan kerja.</li> <li>4. Mentaati setiap peraturan yang berlaku dan menghormati keputusan atasan serta sesama rekan kerja.</li> </ol>	<i>Likert</i>
3	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan Wibowo (2015:187).	<p>Menurut Wibowo (2015:189) yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan untuk berprestasi</li> <li>2. Kebutuhan memperluas pergaulan</li> <li>3. Kebutuhan untuk menguasai sesuai pekerjaan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suatu daya dalam mental manusia untuk melakukan suatu kegiatan yang lebih baik, lebih cepat, lebih efektif, dan lebih efisien daripada kegiatan yang dilaksanakan sebelumnya.</li> <li>2. Mereka cenderung berusaha membina hubungan sosial yang menyenangkan dan rasa saling membantu dengan orang lain.</li> <li>3. Suatu dorongan untuk berprestasi, untuk suatu pencapaian yang berhubungan dengan serangkaian standar, dan berusaha untuk berhasil meraihnya.</li> </ol>	<i>Likert</i>
4	Pengembangan Karir (X3)	Pengembangan karir adalah seseorang pegawai ingin berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pensiun Siagian (2011:98) .	<p>Menurut Siagian (2011:98) yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perlakuan yang adil dalam berkarir</li> <li>2. Kepedulian para atasan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kondisi adil dalam lingkungan kerja adalah kondisi dimana pekerja mendapat kesempatan dan perlakuan yang sama dalam melaksanakan pekerjaannya.</li> </ol>	<i>Likert</i>

			<p>langsung</p> <p>3. Informasi tentang berbagai peluang promosi</p> <p>4. Adanya minat untuk dipromosikan</p> <p>5. Tingkat kepuasan</p>	<p>2. Bahwa atasan langsung memperhatikan kepada setiap stafnya dengan memberikan umpan balik kepada para stafnya sehingga mereka mengetahui potensi yang perlu dikembangkan dan kelemahan yang perlu diatasi.</p> <p>3. Ini termasuk dalam informasi antar sesama rekan kerja, untuk mendukung pengembangan karir pegawai lainnya dan berlaku agar perusahaan tetap maju dan berkembang.</p> <p>4. Minat untuk mengembangkan karirnya harus sesuai dengan tingkat keinginan dan mempunyai untuk diajukan untuk pengembangan karir.</p> <p>5. Bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda termasuk dengan tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja/ hasil yang dirasakannya dengan harapannya.</p>	
--	--	--	---	--	--

Sumber: Diolah peneliti 2020

### E. Skala pengukuran Variabel

Sugiyono (2016:167) menjelaskan bahwa skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penentuan skor/nilai

disusun berdasarkan skala *likert* skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan tabel 3.3 berikut. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

**Tabel 3.3 Instrumen Skala *Likert***

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber: Sugiyono (2016:168)*

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan metode:

### **1. Metode Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2010:199), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawab beberapa pertanyaan yang diberikan peneliti. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung, dikirim melalui pos atau internet. Angket data yang

diperoleh berupa nilai skor, untuk menentukan skor pilihan jawaban angket menggunakan skala *likert*.

## **2. Wawancara**

Wawancara atau tanya jawab dilakukan kepada beberapa pegawai di Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara untuk memahami berbagai permasalahan dan pengumpulan data-data yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang dilakukan ini.

## **3. Dokumentasi**

Dokumentasi menurut Arikunto (2017:201) adalah peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya. Dalam pengertian yang luas, dokumen bukan hanya yang berwujud tertulis, tetapi berupa benda-benda peninggalan seperti simbol-simbol.

## **G. Teknik Analisis Data**

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

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

#### **a. Uji Validitas (Kelayakan)**

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) adalah uji yang menunjukkan drajat ketepatan-ketepatan data yang sesungguhnya terjadi kepada obyek dengan data yang akan dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita akan mengkoreksi skor item dengan total-total item tersebut. Syarat minimal untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan

membandingkan dengan  $r$ -kritis= 0,30. Jadi, kalau kolerasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika  $r_{xy}$  lebih besar dari  $r$ -tabel maka dinyatakan valid.

#### **b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)**

Menurut Sugiyono (2016:177) Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran yang akan digunakan untuk obyek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode split half item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok genap. Suatu kuesioner dikatakan reliabil atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

### **2. Uji Asumsi Klasik**

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

#### **a. Uji Normalitas**

Menurut Priyatno (2012:144) uji normalitas adalah untuk menguji apakah nilai residul yang dihasilkan dari regresi terdistribusi

secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residul yang didistribusi normal. Pengujian dengan distribusi dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Uji normalitas dengan grafik dapat dilakukan dengan program SPSS dengan analisis grafik *Normal Probability Plot*.

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai ola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau kekanan.

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residul mengikuti normal. Menurut Ghozali (2015:201), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residul berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan histogram, grafik *P-P Plot* dan Uji Kolmogorov-Smirnov.

#### 1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan memiliki residul yang telah terdistribusi dengan normal.

#### 2) *P-P Plot*

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebab data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram

dari nilai residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### 3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari:

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probalitas  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probalitas  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah normal.

### **b. Uji Multikolinieritas**

Menurut Priyetno (2012:151) Uji multikolinieritas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen. Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (vif) dari

hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

VIF > 10 artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

VIF < 10 artinya tidak terdapat multikolinieritas

*Tolerance value* < 0,1, artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

*Tolerance value* > 0,1, artinya tidak terdapat multikolinieritas

### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2012:158) Uji Heteroskedastisitas adalah dimana keadaan dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan kepengamatan lain. Berbagai macam uji heteroskedastisitas yaitu uji *glejser*, melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi, atau uji koefisien korelasi spearman's rho.

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik dan tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

### 3. Uji Regresi Linear Berganda

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

yang bersifat multivariate. Analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen yang lebih dari satu. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan pengembangan karir ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y).

Analisis regresi berganda dapat dicari dengan rumus:

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

Keterangan :

Y = Kinerja

$\alpha$  = konstanta

$\beta_1, \beta_3$  = koefisien regresi

$X_1$  = Disiplin kerja

$X_2$  = Motivasi kerja

$X_3$  = Pengembangan karir

e = *Error term* (Kesalahan Penduga)

#### 4. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekkannya. Uji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan menggunakan uji F dan secara parsial menggunakan uji t.

##### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk

pengujian hipotesis asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikan *korelasi product moment*.

Rumus yang digunakan sebagai berikut (Sugiyono, 2016:301):

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan:

$r_p$  = Korelasi parsial yang ditemukan

$n$  = Jumlah Sampel

$k$  = Jumlah variabel (bebas + terikat)

$t$  =  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

#### **Pengujian X<sub>1</sub>:**

1.  $H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara.
2.  $H_a : \beta_1 \neq 0$ , artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara.

#### **Pengujian X<sub>2</sub>:**

1.  $H_a : \beta_2 = 0$ , artinya motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara.

2.  $H_a : \beta_2 \neq 0$ , artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara.

**Pengujian  $X_3$ :**

1.  $H_a : \beta_3 = 0$ , artinya pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara.
2.  $H_a : \beta_3 \neq 0$ , artinya pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ ) jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai signifikan  $> 0,05$ .
2. Tolak  $H_0$  (Terima  $H_a$ ) jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{tabel} > t_{hitung}$  (jika  $t_{hitung}$  negatif) atau nilai signifikan  $> 0,05$ .

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

Menurut Priyetno (2012:113) uji simultan adalah uji koefisien regresi secara bersama-sama variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut, Sugiyono (2016:297):

$$F_h = \frac{R^2(n - k)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel bebas (independen)

n = jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

1. Ho :  $\beta_1 = \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan pengembangan karir ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).
2. Ha : minimal 1  $\neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan pengembangan karir ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

Pengujian menggunakan uji F adalah:

1. Terima Ho (tolak Ha), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig > 0,05$ .
2. Tolak Ho (terima Ha), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig < 0,05$ .

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

Sugiyono (2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas.

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi

pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi -1 atau = -1, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat  $r = -1$  maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat  $r = 1$ , maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan.

Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan  $x$  terhadap  $y$ , maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

**Tabel 3.4 Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

*Sumber: Sugiyono (2016:287)*



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

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

###### **a. Sejarah Kantor BKKBN**

###### **Priode Perintisan (1950-an-1966)**

Organisasi keluarga berencana dimulai dari pembentukan perkumpulan keluarga berencana pada 23 Desember 1957 di gedung Ikatan Dokter Indonesia. Nama perkumpulan itu sendiri berkembang menjadi Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia (PKBI) atau Indonesia Planned Parenthood Federation (IPPF). PKBI memperjuangkan terwujudnya keluarga-keluarga yang sejahtera melalui 3 macam usaha pelayanan yaitu mengatur kehamilan atau menjarangkan kehamilan, mengobati kemandulan serta member nasihat perkawinan.

Pada tahun 1967, PKBI diakui sebagai hukum oleh Departemen Kehakiman. Kelahiran Orde Baru pada waktu itu menyebabkan perkembangan pesat usaha penerangan dan pelayanan KB diseluruh wilayah tanah air. Dengan lahirnya Orde Baru pada bulan maret 1966 masalah kependudukan menjadi fokus perhatian pemerintah yang meninjaunya dari berbagai perspektif. Peubahan Politik berupa kelahiran Orde Baru tersebut berpengaruh pada perkembangan keluarga berencana di Indonesia.

### **Periode Keterlibatan Pemerintah dalam Program KB Nasional**

Di dalam Kongres Nasional I PKBI di Jakarta dikeluarkan pernyataan sebagai berikut:

1. PKBI menyatakan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada pemerintah yangtelah mengambil kebijakan mengenai keluarga berencana yang akan dijadikan program pemerintah.
2. PKBI mengharapkan agar keluarga berencana sebagai program pemerintah.
3. PKBI sanggup untuk membantu pemerintah dalam melaksanakan program KB sampai di plosok-plosok supaya kegunaannya dapat dirasakan seluruh lapisan masyarakat.

Pada tahun 1967 presiden Soekarno menandatangani dekralasi kependudukan dunia yang berisikan kesadaran betapa pentingnya menentukan atau merencanakan jumlah anak, dan menjarangkan kelahiran dalam keluarga sebagai hak asasi manusia. Pada tanggal 16 Agustus 1967 didepan sidang DPRGR, presiden Soeharto pada pidatonya “Oleh karena itu kita harus menaruh perhatian secara serius mengenai usaha-usaha pembatasan kelahiran, dengan konsepsi keluarga berencana yang dapat dibenarkan oleh moral agama dan moral pancasila”.

Sebagai tindak lanjut di pidato presiden tersebut, menkesra membentuk penitia Ad Hoc yang bertugas mempelajari kemungkinan program KB dijadikan Program Nasional. Selanjutnya pada tanggal 7 September 1968 Presiden

mengeluarkan intruksi Presiden No. 26 tahun 1968 kepada Menteri Kesejahteraan Rakyat, yang isinya antara lain:

1. Membimbing, mengkoordinir, serta mengawasi segala aspirasi yang ada di dalam masyarakat di bidang keluarga berencana.
2. Mengusahakan segala terbentuknya suatu badan atau lembaga yang dapat menghimpun segala kegiatan di bidang keluarga berencana, serta terdiri atas unsur pemerintah dan masyarakat.

Berdasarkan Intruksi Presiden tersebut Menkesra pada tanggal 11 Oktober 1968 mengeluarkan surat keputusan No.35/KPTS/Kesra/X/1968 tentang pembentukan tim yang akan mengadakan persiapan bagi pembentukan lembaga keluarga berencana. Setelah melalui pertemuan-pertemuan Menkesra dengan beberapa menteri lainnya serta tokoh-tokoh masyarakat yang terlibat dalam usaha KB, maka pada tanggal 17 Oktober 1968 di bentuk lembaga keluarga berencana nasional (LKBN) dengan surat keputusan No. 36/KPTS/Kesra/X/1968. Lembaga ini statusnya adalah sebagai lembaga semi pemerintah.

#### **Periode Pelita I (1969-1974)**

Periode ini mulai dibentuk Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) berdasarkan KeppresNo. 8 Tahun 1970 dan sebagai kepala BKKBN adalah dr. Suwardjo Suryaningrat. Dua tahun kemudian, pada tahun 1972 keluar keppres No. 33 Tahun 1972 sebagai penyempurnaan Organisasi dan tata kerja BKKBN yang ada. Status badan ini berubah menjadi

Lembaga Non Departemen yang berkedudukan langsung dibawah presiden.

Untuk melaksanakan program keluarga berencana di masyarakat dikembangkan berbagai pendekatan yang disesuaikan dengan kebutuhan program dan situasi serta kondisi masyarakat. Pada periode Pelita I dikembangkan Periode Klinik (clinical Approach) karena pada awal program, tantangan terhadap ide keluarga berencana (KB) masih sangat kuat, untuk itu pendekatan melalui kesehatan yang paling tepat.

#### **Periode Pelita II (1974-1979)**

Kedudukan BKKBN dalam Keppres No. 38 Tahun 1978 adalah sebagai lembaga pemerintahan non- departemen yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden. Tugas pokoknya adalah memepersiapkan kebijaksanaan umum dan mengkoordinasikan pelaksanaan program KB nasional dan kependudukan yang mendukungnya, baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah serta mengkoordinasikan penyelenggaraan pelaksanaan di lapangan.

Periode ini pembinaan dan pendekatan program yang semula berorientasi pada kesehatan ini mulai dipadukan dengan sector-sector pembangunan lainnya, yang dikenal dengan Pendekatan Integratif (Beyond Family Planning). Dalam kaitan ini npada tahun 1973-1975 sudah mulai dirintis Pendidikan Kependudukan sebagai pilot project.

### **Periode Pelita III (1979-1984)**

Periode ini dilakukan pendekatan Kemasyarakatan (partisipatif) yang didorong peranan dan tanggung jawab masyarakat melalui organisasi/intitusi masyarakat dan pemuka masyarakat, yang bertujuan untuk membina dan mempertahankan peserta KB yang sudah ada serta meningkatkan jumlah peserta KB baru. Pada masa periode ini juga di kembangkan strategi operasional yang baru yang disebut Panca Karya Catur Bhava Utama yang bertujuan mempertajam segmentasi sehingga diharapkan dapat mempercepat penurunan fertilitas. Pada periode ini muncul juga strategi baru yang memadukan KIE dan pelayanan kontrasepsi yang merupakan bentuk “Mass Campaign” yang dinamakan “ Safari KB Senyum Terpadu”.

### **Periode Pelita IV (1983-1988)**

Pada masa Kabinet Pembangunan IV ini dilantik Prof. Dr. Haryono Suyono sebagai kepala BKKBN menggantikan dr. suwardjono Suryaningrat yang dilantik sebagai Menteri Kesehatan. Pada masa ini juga muncul pendekatan baru antara lain melalui Pendekatan Koordinasi Aktif, penyelenggaraan KB oleh pemerintah dan masyarakat lebih disikronkan pelaksanaannya melalui koordinasi aktif tersebut ditingkatkan menjadi koordinasi aktif dengan peran ganda, yaitu selain sebagai dinamisor juga sebagai fasilitator. Disamping itu, dikembangkan pula strategi pembagian wilayah guna mengimbangi laju kecepatan program.

Pada periode ini juga secara resmi KB Mandiri mulai dicanangkan pada tanggal 28 Januari 1987 oleh Presiden Soeharto dalam acara penerimaan peserta KB Lestari di Taman Mini Indonesia Indah. Program KB Mandiri dipopulerkan dengan kampanye Lingkaran Biru (LIBI) yang bertujuan memperkenalkan tempat-tempat pelayanan dengan logo Lingkaran Biru KB.

#### **Periode Pelita V (1988-1993)**

Pada masa Pelita V, Kepala BKKBN masih dijabat oleh Prof. Dr. Haryono Suyono. Pada periode ini gerakan KB terus berupaya meningkatkan kualitas petugas dan sumberdaya manusia dan pelayanan KB. Oleh karena itu, kemudian diluncurkan strategi baru yaitu kampanye Lingkaran Emas (LIMAS). Jenis Kontrasepsi yang ditawarkan pada LIBI masih sangat terbatas, maka untuk pelayanan KB LIMAS ini ditawarkan lebih banyak lagi jenis kontrasepsi, yaitu ada 16 jenis kontrasepsi.

Pada periode ini ditetapkan UU No. 10 Tahun 1992 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Sejahtera., dan Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) 1993 Khususnya Subsector Keluarga Sejahtera dan Kependudukan, maka kebijaksanaan dan strategi gerakan KB nasional diadakan untuk mewujudkan keluarga kecil yang sejahtera melalui penundaan usia perkawinan, penjarangan kelahiran, pembinaan ketahanan keluarga dan peningkatan keluarga.

### **Periode pelita VI (1993-1998)**

Pada Pelita VI dikenalkan pendekatan baru yaitu “Pendekatan Keluarga” yang bertujuan untuk menggalakan partisipasi masyarakat dalam gerakan KB Nasional. Dalam Kabinet Pembangunan VI sejak tanggal 19 Maret 1993 sampai dengan 19 Maret 1998, Prof.Dr. Haryono Suyono ditetapkan sebagai Menteri Negara Kependudukan/Kepala BKKBN, sebagai awal dibentuknya BKKBN setingkat Kementerian.

Pada tanggal 16 Maret 1998, Prof.Dr. Haryono Suyono diangkat menjadi Menteri Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat dan Pengentasan Kemiskinan merangkap sebagai Kepala BKKBN. Dua Bulan berselang dengan terjadinya gerakan reformasi, maka Kabinet Pembangunan VI mengalami perubahan menjadi Kabinet Reformasi Pembangunan Pada tanggal 21 Mei 1998, Prof Dr. Haryono Suyono menjadi Menteri Koordinator Bidang Kesra dan Pengentasan Kemiskinan, sedangkan Kepala BKKBN dijabat oleh Prof.Dr. Ida Bagus Oka sekaligus menjadi Menteri Kependudukan.

### **Periode Pasca Reformasi**

Dari butir-butir arahan GBHN Tahun 1999 dan perundang – undangan yang telah ada, Program Keluarga Berencana Nasional Merupakan salah satu program untuk meningkatkan kualitas penduduk, mutu sumber daya manusia, kesehatan dan kesejahteraan social selama ini dilaksanakan melalui pengaturan

kelahiran, pendewasaan usia perkawinan, peningkatan ketahanan keluarga dan kesejahteraan keluarga. Arahan GBHN ini kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam Program Pembangunan Nasional (PROPENAS) yang ditetapkan sebagai Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2000.

Sejalan dengan era desentralisas, eksistensi program dan kelembagaan keluarga berencana nasional di daerah mengalami masa-masa krisis. Sesuai dengan Keppres Nomor 103 Tahun 2001, yang kemudian diubah menjadi Keppres Nomor 09 Tahun 2004 tentang Kependudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintahan Non Departemen menyatakan bahwa sebagian urusan di bidang keluarga berencana diserahkan kepada pemerintah kabupaten dan kota selambat-lambatnya Desember 2003. Hal ini sejalan dengan esensi UU Nomor 22 Tahun 1999 (Telah diubah menjadi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004). Dengan demikian tahun 2004 merupakan tahun pertama Keluarga Berencana Nasional dalam era desentralisasi.

Undang – Undang Nomor 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga, yang telah disahkan pada tanggal 29 Oktober 2009, berimplikasi terhadap perubahan kelembagaan, visi dan misi BKKBN. Undang – Undang tersebut mengamanatkan perubahan kelembagaan BKKBN yang semula adalah Koordinasi Keluarga Berencana Nasional. Visi

BKKBN adalah “Penduduk Tumbuh Seimbang 2015” dengan misi “mewujudkan pembangunan yang berwawasan kependudukan dan mewujudkan keluarga keluarga kecil bahagia sejahtera”. Untuk mencapai visi dan misi tersebut, BKKBN mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana sebagaimana di amanatkan dalam Pasal 56 Undang-Undang tersebut di atas. Dalam rangka pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana di daerah, pemerintah daerah membentuk Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah yang selanjutnya disingkat BKKBD di tingkat provinsi dan kabupaten dan kota yang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya memiliki hubungan fungsional dengan BKKBN ( pasal 54 ayat 1 dan 2).

Peran dan fungsi baru BKKBN diperkuat dengan adanya Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perubahan Ketujuh atas Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Sususnan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Kementrian; Peraturan Kepala BKKBN Nomor 82/PER/B5/2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi dan Peraturan Kepala BKKBN Nomor 92/PER/B5/2001 tentang Organisasi Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Kependudukan dan Keluarga Berencana, sehingga perlu dilakukan perubahan/penyesuaian terhadap Renstra

BKKBN tentang Pembangunan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Tahun 2010 dan 2014 meliputi penyesuaian untuk beberapa kegiatan prioritas dan indicator kinerjanya.

Pasca Reformasi Kepala BKKBN telah mengalami beberapa Pergantian: Pada Periode Kabinet Persatuan Indonesia, Kepala BKKBN dirangkap oleh Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan yang dijabat oleh Khofifah Indar Prawansa. Setelah itu digantikan oleh Prof. Dr. Yaumil C. Agoes Achir Pada tahun 2001 dan meninggal dunia pada akhir 2003 akibat penyakit kanker dan yang kemudian terjadi kekosongan. Pada tanggal 10 November 2003, kepala Litbangkes Departemen Kesehatan Dr. Sumarjati Arjoso, SKM dilantik menjadi Kepala BKKBN oleh Menteri Kesehatan Ahmad Sujudi sampai beliau memasuki masa pensiun pada tahun 2006. Setelah itu digantikan oleh Dr. Sugiri Syarief, MPA yang dilantik sebagai Kepala BKKBN pada tanggal 24 November 2006.

Sebagai tindak lanjut dari UU 52/2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Sejahtera, di mana BKKBN kemudian direstrukturisasi menjadi badan kependudukan, bukan lagi badan koordinasi, maka pada tanggal 27 september 2011 Kepala BKKBN, Dr. Sugiri Syarief, MPA akhirnya dilantik sebagai Kepala Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN).

Pada tanggal 13 Juni 2013 akhirnya Presiden Susilo Bambang Yudhoyono menetapkan mantan Wakil Menteri

Pendidikan dan Kebudayaan Prof. Fasli Jalal sebagai Kepala Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN).

Pada tanggal 26 Mei 2015 Presiden RI Joko Widodo Menetapkan Kepala Bdan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) yang baru yaitu dr. Surya Chandra Surapaty, MPH,Ph.D, yang dilantik oleh Menteri Kesehatan Prof. Nila F. Moeloek.

#### **b. Visi Misi Kantor BKKBN**

##### **VISI**

Menjadi lembaga yang handal dan dipercaya dalam mewujudkan penduduk tumbuh seimbang dan keluarga berkualitas

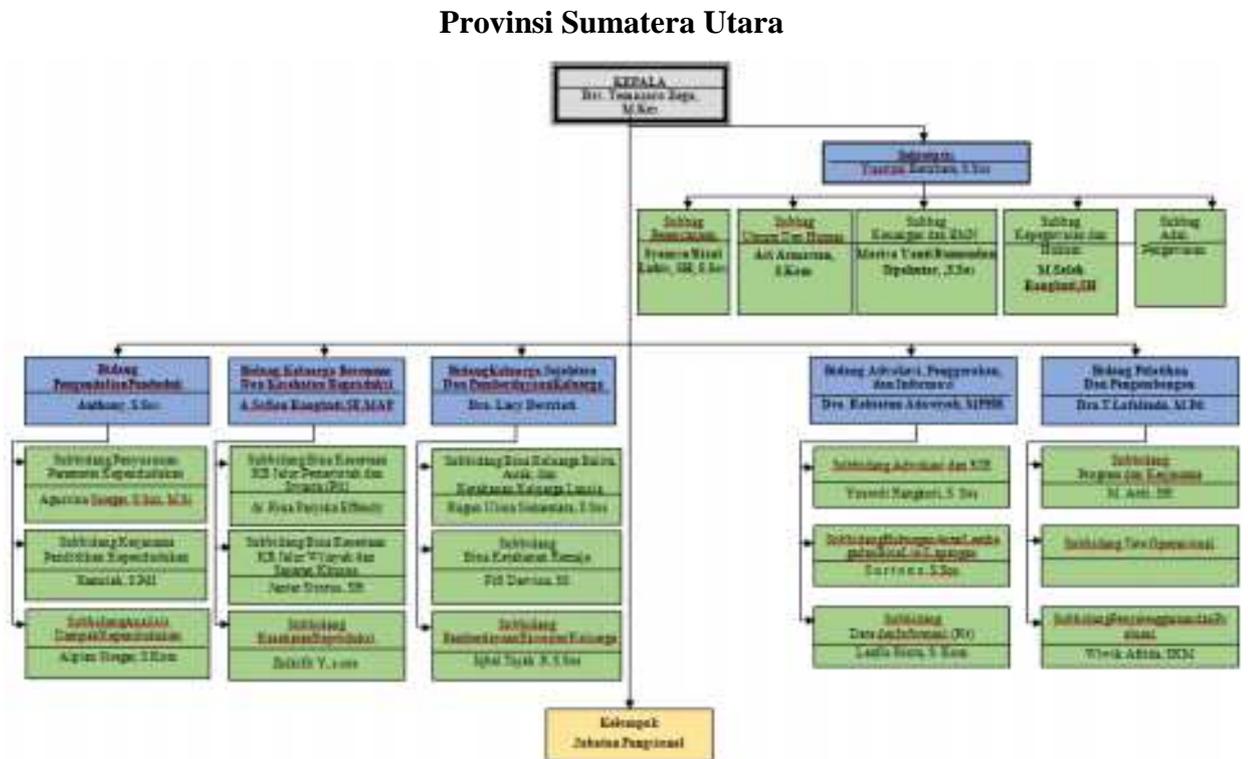
##### **MISI**

1. Mengarus-utamakan pembangunan berwawasan Kependudukan.
2. Menyelenggarakan Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi.
3. Memfasilitasi Pembangunan Keluarga.
4. Mengembangkan jejaring kemitraan dalam pengelolaan Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga.
5. Membangun dan menerapkan budaya kerja organisasi secara konsisten.

**c. Struktur Organisasi**

Berikut ini adalah susunan organisasi pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara:

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Perwakilan BKKBN**



Sumber : Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara

**d. Uraian Tugas dan Wewenang Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara**

**1. Kepala**

Kepala mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi instansi.

- b. Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan.
- c. Bertanggung jawab atas kerugian yang dihadapi perusahaan termasuk juga keuntungan instansi.
- d. Merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pembelajaran kekayaan perusahaan.

## **2. Sekretaris**

Sekretariat dipimpin oleh sekretaris, mempunyai tugas melaksanakan urusan umum dan kelaksanaan bidang kepegawaian, keuangan serta perencanaan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana. Berikut ini tugas sekretaris Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana berikut:

- a. Merencanakan, mengkoordinasikan, menggerakkan dan mengendalikan serta menetapkan kebijakan di bidang perencanaan, umum dan kepegawaian, keuangan serta perlengkapan.
- b. Menyusun rencana kegiatan tahunan sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
- c. Mengelola dan mengkoordinasikan pelaksanaan pelayanan teknis dan administratif kepala seluruh satuan organisasi dalam lingkup Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan.

- d. Mengelola dan mengkoordinasikan pelaksanaan urusan perencanaan.
- e. Mengelola dan mengkoordinasikan pelaksanaan urusan umum dan kepegawaian.
- f. Mengelola dan mengkoordinasikan pelaksanaan urusan keuangan.
- g. Mengelola dan mengkoordinasikan pelaksanaan urusan dan perlengkapan.
- h. Melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap penyelenggaraan administrasi umum, kepegawaian, keuangan dan perlengkapan.
- i. Mengkoordinasikan penyusunan laporan pelaksanaan program dan kegiatan lingkup Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana.
- j. Menilai prestasi kerja para Kepala Sub Bagian dalam rangka pembinaan dan pengembangan karir.
- k. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan kewenangan dan bidang tugas yang diberikan oleh pimpinan.

### **1) Sub Bagian Perencanaan**

Sub bagian perencanaan dipimpin oleh Kepala Sub Bidang, mempunyai tugas melaksanakan pengkajian, pengumpulan dan penyiapan bahan sesuai kebutuhan perencanaan. Berikut tugas sub bagian perencanaan adalah sebagai berikut:

- a) Menyusun rencana dan jadwal kegiatan operasional tahunan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
- b) Menghimpun dan mempersiapkan bahan penyusunan rencana pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana.
- c) Menghimpun dan mempersiapkan bahan laporan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana.
- d) Mengkoordinasikan penyusunan rencana program dan kegiatan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana.
- e) Mengkoordinasikan penyelenggaraan perencanaan program dan kegiatan di lingkup Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana.
- f) Melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan kegiatan sub bagian perencanaan.
- g) Melaksanakan tugas sesuai tugas lain sesuai dengan kewenangan dan bidang tugas yang diberikan oleh pimpinan.
- h) Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepala sekretaris Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana.

## **2) Sub Bagaian Umum dan Kepegawaian**

Sub Bagaian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian, mempunyai tugas melaksanakan urutan surat menyurat, kearsipan, perpustakaan, dokumentasi, perlengkapan dan urusan rumah tangga badan. Berikut uraian tugas sub bagian umum dan kepegawaian:

- a) Mengelola dan melaksanakan urusan rumah tangga dan surat menyurat.
- b) Mengelola dan melaksanakan urusan kearsipan.
- c) Mengelola dan melaksanakan keprotokoleraan dan perjalanan dinas.
- d) Mengelola melaksanakan urusan ketatalaksanaan.
- e) Mengelola dan melaksanakan urusan perlengkapan.
- f) Mengelola dan melaksanakan urusan kepegawaian.
- g) Mengelola dan melaksanakan urusan umum lainnya.
- h) Melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan kegiatan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- i) Melaksanakan tugas lain sesuai dengan kewenangan dan bidang tugas yang diberikan oleh pimpinan.

## **3) Sub Bagian Keuangan**

Sub Bagian Keuangan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian. Mempunyai tugas melaksanakan urusan

penataan usaha administrasi keuangan serta merumuskan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Badan. Melakukan pengawasan pelaksanaan tugas – tugas di Sub Bagian serta membuat laporan secara berkala. Berikut Uraian tugas Sub Bagian Keuangan:

- a) Mempersiapkan bahan-bahan dan menyusun rencana kebutuhan anggaran lingkup Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional sebagai Pedoman Pelaksanaan tugas.
- b) Mempersiapkan bahan – bahan dan menyelenggarakan tata laksana di bidang keuangan.
- c) Mempersiapkan Bahan tunjangan hak – hak keuangan pegawai di lingkup Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional.
- d) Mengelola dan Melaksanakan verifikasi anggran.
- e) mengelola dan melaksanakan pembukuan dan pelaporan keuangan.
- f) Melaksanakan kegiatan penata usaha pemerintah pembayaran anggaran.
- g) Melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan kegiatan Sub Bagian Keuangan.
- h) Melaksanakan tugas lain sesuai dengan kewenangan dan bidang tugas yang diberikan oleh pimpinan.

- i) Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Sekretaris Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional.

### **3. Bidang ADPIN (Advokasi, Pergerakan dan Informasi)**

#### **a. Kepala Bidang**

Melaksanakan penyiapan pembinaan, dan kriteria, pembimbingan, dan fasilitasi pelaksanaan kebijakan teknis, norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK), Serta pemantauan dan evaluasi di bidang advokasi, penggerak dan informasi.

#### **b. Sub Bidang Hubungan Antar Lembaga dan Bina Lini Lapangan**

Melakukan penyimpanan bahan pembinaan, pembimbingan, dan fasilitas pelaksanaan kebijakan teknis, norma, standar, prosedur, kriteria, serta pemantauan dan evaluasi di bidang hubungan dan bina lini lapangan. Serta penyiapan fasilitasi pembentukan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah.

#### **c. Sub Bidang Advokasi dan KIE**

Advokasi, Komunikasi, Informasi dan Edukasi (KIE), mempunyai pokok merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan Advokasi Komunikasi dan Edukasi (KIE).

**d. Sub Bidang Data dan Informasi**

Mempunyai tugas menyusun perencanaan program dan petunjuk teknik pengembangan sistem data dan informasi, merancang penyusunan informasi, mengelola sistem informasi, dan mengkoordinasikan penyusunan data.

**4. Bidang DALDUK****a. Kepala Bidang**

Melaksanakan penyiapan pembinaan, pembimbingan, fasilitasi pelaksanaan kebijakan teknik, norma standar, prosedur dan kriteria serta pemantauan dan evaluasi di bidang pengendalian penduduk.

**b. Sub Bidang Analisis Dampak Kependudukan**

Melakukan penyiapan bahan pembinaan, pembimbingan, fasilitasi pelaksanaan kebijakan teknis, norma, standar, prosedur, dan kriteria serta pemantauan dan evaluasi di bidang kerjasama pendidikan kependudukan.

**c. Sub Bidang Kerjasama Pendidikan Kependudukan**

Melakukan penyiapan bahan pembinaan, pembimbingan, dan fasilitasi pelaksanaan kebijakan teknis, norma, standar, prosedur, dan kriteria serta pemantauan dan evaluasi di bidang kerjasama pendidikan kependudukan.

**d. Sub Bidang Penyusunan Parameter Kependudukan**

Melakukan penyiapan bahan pembinaan, pembimbingan, dan fasilitasi pelaksanaan, kebijakan

teknis, norma, standar, prosedur, dan kriteria serta pemantauan dan evaluasi di bidang parameter pengendalian penduduk.

## **5. Bidang KB dan KR**

### **a. Kepala Bidang**

Melaksanakan persiapan dan pembinaan (pembimbingan), serta fasilitasi pelaksanaan kebijakan teknis, norma, standar, prosedur dan kriteria serta pemantauan dan evaluasi di bidang keluarga berencana dan kesehatan reproduksi.

### **b. Sub Bidang Bina Kesertaan KB Jalur Pemerintahan dan Swasta**

Melakukan penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan pembinaan kesertaan keluarga berencana jalur pemerintah dan swasta di provinsi terkait program KB dan KR, Mengkoordinasikan pelayanan KB Medis Operasional Wanita (MOW), IUD, Implant, Pil, Suntik, dan kondom, serta mengkoordinasi BPJS dan Alkon.

### **c. Sub Bidang Kesehatan Reproduksi**

Melakukan penyiapan bahan pembinaan, pembimbingan, dan fasilitasi pelaksanaan kebijakan teknis, norma, standar, prosedur, dan kriteria, serta pemantauan dan evaluasi di bidang kesehatan reproduksi untuk Balita, Remaja, PUS (Pasangan Usia Subur), Lansia.

**d. Sub Bidang Bina Kesehatan KB Jalur Wilayah Khusus**

Mengkoordinasi kebijakan KB di sasaran khusus dan wilayah tertinggal, melaksanakan kegiatan pelayanan KB Pria (MOP) dalam rangka momentum – momentum perencanaan TNI KB kesehatan bersama mitra kerja, serta membentuk kelompok motivator KB Pria di Kabupaten/Kota Provinsi Sumatera Utara guna meningkatkan advokasi dan KIE kepada masyarakat.

**6. Bidang KS dan PK**

**a. Kepala Bidang**

Melaksanakan penyiapan pembinaan, pembimbingan, dan fasilitasi pelaksanaan kebijakan teknis, norma standar, prosedur, dan kriteria serta pemantauan dan evaluasi di bidang keluarga sejahtera dan pemberdayaan keluarga.

**b. Sub Bidang Bina Keluarga Balita, Anak, DAN Ketahanan Keluarga Lansia**

Melakukan Penyiapan bahan pembinaan, pembimbingan, dan fasilitasi, pelaksanaan kebijakan teknis, norma, standar, prosedur, dan kriteria, serta pemantauan dan evaluasi di bidang pembinaan keluarga lanjut usia dan rentan.

**c. Sub Bidang Ketahanan Remaja**

Melakukan penyiapan bahan pembinaan, pembimbingan dan fasilitasi pelaksanaan kebijakan teknis,

norma standar, prosedur dan kriteria serta pemantauan dan evaluasi di bidang pembinaan ketahanan remaja.

## **7. Bidang LATBANG**

### **a. Kepala Bidang**

Melaksanakan pendidikan, pelatihan, penelitian, dan pengembangan.

### **b. Sub Bidang Penyelenggaraan dan Evaluasi**

Melakukan penyiapan penyelenggaraan dan evaluasi serta penyusunan laporan pendidikan dan pelatihan, serta penelitian dan pengembangan program pengendalian penduduk keluarga berencana dan kesehatan reproduksi serta keluarga kesejahteraan.

### **c. Sub Bidang Program dan Kerjasama**

Melakukan penyusunan program dan kerjasama pendidikan, pelatihan, dan penelitian, serta pengembangan program pengendalian penduduk, keluarga berencana, kesehatan reproduksi, serta keluarga sejahtera dan pemberdayaan keluarga.

### **d. Sub Bidang Tata Operasional**

Melakukan pelayanan operasional penyelenggaraan pendidikan, pelatihan, penelitian dan pengembangan.

## **2. Deskripsi Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 84 orang responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap

disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada kantor perwakilan BKKBN Sumatera Utara. Karakteristik responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

**a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	38	45.2	45.2	45.2
Wanita	46	54.8	54.8	100.0
Total	84	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas Pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara yang menjadi responden adalah berjenis kelamin wanita, yaitu sebanyak 46 orang atau sebesar 54,8%.

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

**Tabel 4.2 Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21 - 30 Tahun	18	21.4	21.4	21.4
31 - 40 Tahun	23	27.4	27.4	48.8
41 - 50 Tahun	43	51.2	51.2	100.0
Total	84	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas Pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara yang menjadi responden berusia lebih dari 41-50 tahun sebanyak 43 orang atau sebesar 51,2%.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4.3 Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 Tahun	8	9.5	9.5	9.5
1-15 Tahun	30	35.7	35.7	45.2
16-30 Tahun	22	26.2	26.2	71.4
> 30 Tahun	24	28.6	28.6	100.0
Total	84	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas Pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara yang menjadi responden masa kerja sebesar 1-15 tahun yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 35,7%.

### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.4 Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD	1	1.2	1.2	78.6
SMP	1	1.2	1.2	100.0
SMA	17	20.2	20.2	98.8
D3	2	2.4	2.4	2.4
S1	56	66.7	66.7	69.0
S2	7	8.3	8.3	77.4
Total	84	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas Pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara Pendidikan S1 sebesar 56 orang atau 66,7%.

## 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 (variabel bebas) yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan karir dengan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja. Dalam menjawab permasalahan penelitian

kiranya diuraikan karakteristik sumber datanya, sehingga data yang digunakan untuk menjawab pertanyaan tersebut lebih akurat. Dalam penyebaran angket masing-masing variabel diberikan pertanyaan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 84 orang. Peneliti akan menguraikan karakteristik respon berdasarkan hasil analisis kuesioner yang dapat dilampirkan. Jawaban-jawaban yang di peroleh akan diuraikan pada tabel berikut:

**a. Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )**

**Tabel 4.5 Saya selalu berusaha datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai ( $X_{1.1}$ )**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	10,7	10,7	10,7
2	13	15,5	15,5	26,2
3	10	11,9	11,9	38,1
4	23	27,4	27,4	65,5
5	29	34,5	34,5	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 orang (10,7%), kurang setuju 13 orang (15.5%), ragu-ragu 10 orang (11.9%), setuju 23 orang (27.4%), sangat setuju (34.5%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju selalu berusaha datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai.

**Tabel 4.6 Saya selalu berusaha izin dengan atasan jika meninggalkan kantor ( $X_{1.2}$ )**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	9,5	9,5	9,5
2	16	19,0	19,0	28,6
3	15	17,9	17,9	46,4
4	19	22,6	22,6	69,0
5	26	31,0	31,0	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS,, Tahun

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang (9.5%), kurang setuju 16 orang (19%), ragu-ragu 15 orang (17.9%), setuju 19 orang (22.6%), sangat setuju 26 orang (31%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju selalu berusaha izin dengan atasan jika meninggalkan kantor.

**Tabel 4.7 Saya ingin selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh kantor (X<sub>1.3</sub>)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	8,3	8,3	8,3
2	16	19,0	19,0	27,4
3	12	14,3	14,3	41,7
4	18	21,4	21,4	63,1
5	31	36,9	36,9	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 orang (8.3%), kurang setuju 16 orang (19%), ragu-ragu 12 orang (14.3%), setuju 18 orang (21.4%), sangat setuju 31 orang (36.9%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju ingin selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh kantor.

**Tabel 4.8 Saya berusaha tidak menunda-nunda waktu kerja (X<sub>1.4</sub>)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	9,5	9,5	9,5
2	11	13,1	13,1	22,6
3	11	13,1	13,1	35,7
4	27	32,1	32,1	67,9
5	27	32,1	32,1	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang (9.5%), kurang setuju 11

orang (13.1%), ragu-ragu 11 orang (13.1%), setuju 27 orang (32.1%), sangat setuju 27 orang (32.1%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju berusaha tidak menunda-nunda waktu kerja dan setuju berusaha tidak menunda-nunda waktu kerja.

**Tabel 4.9 Saya selalu mengenakan tanda pengenal saat berada dilingkungan kantor (X<sub>1.5</sub>)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	10,7	10,7	10,7
2	11	13,1	13,1	23,8
3	13	15,5	15,5	39,3
4	25	29,8	29,8	69,0
5	26	31,0	31,0	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 orang (10.7%), kurang setuju 11 orang (13.1%), ragu-ragu 13 orang (15.5%), setuju 25 orang (29.8%), sangat setuju 26 orang (31%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju selalu mengenakan tanda pengenal saat berada dilingkungan kantor.

**Tabel 4.10 Saya selalu berusaha mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan sesuai waktu yang ditentukan (X<sub>1.6</sub>)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	10,7	10,7	10,7
2	14	16,7	16,7	27,4
3	12	14,3	14,3	41,7
4	20	23,8	23,8	65,5
5	29	34,5	34,5	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 orang (10.7%), kurang setuju 14

orang (16.7%), ragu-ragu 12 orang (14.3%), setuju 20 orang (23.8%), sangat setuju 29 orang (34.5%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju selalu berusaha mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan sesuai waktu yang ditentukan.

**Tabel 4.11 Saya selalu berusaha melakukan pekerjaan sudah sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan oleh kantor (X1.7)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	10,7	10,7	10,7
2	10	11,9	11,9	22,6
3	12	14,3	14,3	36,9
4	22	26,2	26,2	63,1
5	31	36,9	36,9	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 orang (10.7%), kurang setuju 10 orang (11.9%), ragu-ragu 12 orang (14.3%), setuju 22 orang (26.2%), sangat setuju 31 orang (36.9%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju tidak melakukan pekerjaan sudah sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan oleh kantor.

**Tabel 4.12 Saya terkadang diberikan tugas oleh kantor sesuai dengan kemampuan.(X1.8)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	9,5	9,5	9,5
2	12	14,3	14,3	23,8
3	12	14,3	14,3	38,1
4	26	31,0	31,0	69,0
5	26	31,0	31,0	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang (9.5%), kurang setuju 12

orang (14.3%), ragu-ragu 12 orang (14.3%), setuju 26 orang (31%), sangat setuju 26 orang (31%). Disimpulkan bahwa responden setuju terkadang diberikan tugas oleh kantor sesuai dengan kemampuan.

**Tabel 4.13 Saya menjalankan perjalanan dinas apabila ditugaskan oleh kantor dengan baik dan benar (X<sub>1.9</sub>)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	8,3	8,3	8,3
2	15	17,9	17,9	26,2
3	11	13,1	13,1	39,3
4	22	26,2	26,2	65,5
5	29	34,5	34,5	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 orang (8.3%), kurang setuju 15 orang (17.9%), ragu-ragu 11 orang (13.1%), setuju 22 orang (26.2%), sangat setuju 29 orang (34.5%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju menjalankan perjalanan dinas apabila ditugaskan oleh kantor dengan baik dan benar.

#### b. Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

**Tabel 4.14 Saya berusaha meningkatkan kinerja kerja saya untuk mencapai prestasi yang saya inginkan sesuai dengan peraturan yang ada dikantor (X<sub>2.1</sub>)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	11	13,1	13,1	13,1
3	11	13,1	13,1	26,2
4	37	44,0	44,0	70,2
5	25	29,8	29,8	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan kurang setuju 11 orang (13.1%), ragu-ragu 11 orang

(13.1%), setuju 37 orang (44%), sangat setuju 25 orang (29.8%). Disimpulkan bahwa responden setuju berusaha meningkatkan kinerja untuk mencapai prestasi yang diinginkan sesuai dengan peraturan yang ada dikantor.

**Tabel 4.15 Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan saya dalam melaksanakan tugas (X<sub>2.2</sub>)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	4,8	4,8	4,8
3	8	9,5	9,5	14,3
4	50	59,5	59,5	73,8
5	22	26,2	26,2	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan kurang setuju 4 orang (4.8%), ragu-ragu 8 orang (9.5%), setuju 50 orang (59.5%), sangat setuju 22 orang (26.2%). Disimpulkan bahwa responden setuju selalu berusaha meningkatkan kemampuan saya dalam melaksanakan tugas.

**Tabel 4.16 Saya selalu berusaha mengerjakan tugas dengan memenuhi standar yang ditetapkan oleh kantor (X<sub>2.3</sub>)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	8,3	8,3	8,3
3	6	7,1	7,1	15,5
4	44	52,4	52,4	67,9
5	27	32,1	32,1	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan kurang setuju 7 orang (8.3%), ragu-ragu 6 orang (7.1%), setuju 44 orang (52.4%), sangat setuju 27 orang (32.1%). Disimpulkan

bahwa responden setuju akan berusaha mengerjakan tugas dengan memenuhi standar yang ditetapkan oleh kantor.

**Tabel 4.17 Saya berusaha mendorong rekan kerja atau bawahan saya dalam menyelesaikan tugas (X<sub>2.4</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	8,3	8,3	8,3
	3	6	7,1	7,1	15,5
	4	44	52,4	52,4	67,9
	5	27	32,1	32,1	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan, tidak setuju 2 orang (2.4%), kurang setuju 5 orang (6%), ragu-ragu 11 orang (13.1%), setuju 36 orang (42.9%), sangat setuju 30 orang (35.7%). Disimpulkan bahwa responden setuju akan berusaha berusaha mendorong rekan kerja atau bawahan dalam menyelesaikan tugas.

**Tabel 4.18 Saya harus mempunyai tanggung jawab terhadap hasil kerja yang diberikan kepada saya (X<sub>2.5</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3,6	3,6	3,6
	2	1	1,2	1,2	4,8
	3	10	11,9	11,9	16,7
	4	40	47,6	47,6	64,3
	5	30	35,7	35,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan, tidak setuju 3 orang (3.6%), kurang setuju 1 orang (1.2%), ragu-ragu 10 orang (11.9%), setuju 40 orang (47.6%), sangat setuju 30 orang (35.7%). Disimpulkan bahwa responden setuju harus

mempunyai tanggung jawab terhadap hasil kerja yang diberikan kepada pegawai.

**Tabel 4.19 Saya kurang mampu berkomunikasi dan menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja dilingkungan kantor (X<sub>2.6</sub>)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,6	3,6	3,6
2	3	3,6	3,6	7,1
3	6	7,1	7,1	14,3
4	45	53,6	53,6	67,9
5	27	32,1	32,1	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan, tidak setuju 3 orang (3.6%), kurang setuju 3 orang (3.6%), ragu-ragu 6 orang (7.1%), setuju 45 orang (53.6%), sangat setuju 27 orang (32.1%). Disimpulkan bahwa responden setuju kurang mampu berkomunikasi dan menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja dilingkungan kantor.

**Tabel 4.20 Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan (X<sub>2.7</sub>)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	3,6	3,6	3,6
3	8	9,5	9,5	13,1
4	50	59,5	59,5	72,6
5	23	27,4	27,4	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan, kurang setuju 3 orang (3.6%), ragu-ragu 8 orang (9.5%), setuju 50 orang (59.5%), sangat setuju 23 orang (27.4%). Disimpulkan

bahwa responden setuju tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan.

**Tabel 4.21 Saya kurang mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya kerjakan (X<sub>2.8</sub>)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,6	3,6	3,6
2	3	3,6	3,6	7,1
3	3	3,6	3,6	10,7
4	35	41,7	41,7	52,4
5	40	47,6	47,6	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan, tidak setuju 3 orang (3.6%), kurang setuju 3 orang (3.6%), ragu-ragu 3 orang (3.6%), setuju 35 orang (41,7%), sangat setuju 40 orang (47.6%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju kurang mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang dikerjakan.

### c. Variabel Pengembangan Karir (X<sub>3</sub>)

**Tabel 4.22 Pegawai harus memiliki kemampuan yang baik agar atasan mempromosikan jabatannya (X<sub>3.1</sub>)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,2	1,2	1,2
2	1	1,2	1,2	2,4
3	6	7,1	7,1	9,5
4	50	59,5	59,5	69,0
5	26	31,0	31,0	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan, tidak setuju 1 orang (1.2%), kurang setuju 1 orang (1.2%), ragu-ragu 6 orang (7.1%), setuju 50 orang (59.5%), sangat

setuju 26 orang (31%). Disimpulkan bahwa responden setuju harus memiliki kemampuan yang baik agar atasan mempromosikan jabatannya.

**Tabel 4.23 Kantor tempat saya bekerja kurang memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan karirnya (X<sub>3.2</sub>)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	3,6	3,6	3,6
3	8	9,5	9,5	13,1
4	38	45,2	45,2	58,3
5	35	41,7	41,7	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan, kurang setuju 3 orang (3.6%), ragu-ragu 8 orang (9.5%), setuju 38 orang (45.2%), sangat setuju 35 orang (41.7%). Disimpulkan bahwa responden setuju kurang memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan karirnya.

**Tabel 4.24 Pegawai yang berprestasi kurang mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi (X<sub>3.3</sub>)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,2	1,2	1,2
3	28	33,3	33,3	34,5
4	41	48,8	48,8	83,3
5	14	16,7	16,7	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan, kurang setuju 1 orang (1.2%), ragu-ragu 28 orang (33.3%), setuju 41 orang (48.8%), sangat setuju 14 orang (16.7%). Disimpulkan bahwa responden setuju pegawai yang berprestasi kurang mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi.

**Tabel 4.25 Sesama rekan kerja kurang menginformasikan tentang promosi jabatan (X<sub>3.4</sub>)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2,4	2,4	2,4
3	8	9,5	9,5	11,9
4	43	51,2	51,2	63,1
5	31	36,9	36,9	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan, kurang setuju 2 orang (2.4%), ragu-ragu 8 orang (9.5%), setuju 43 orang (51.2%), sangat setuju 31 orang (36.9%). Disimpulkan bahwa responden setuju sesama rekan kerja kurang menginformasikan tentang promosi jabatan.

**Tabel 4.26 Kesetiaan terhadap organisasi juga menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir (X<sub>3.5</sub>)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	4,8	4,8	4,8
3	9	10,7	10,7	15,5
4	39	46,4	46,4	61,9
5	32	38,1	38,1	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan, kurang setuju 4 orang (4.8%), ragu-ragu 9 orang (10.7%), setuju 39 orang (46.4%), sangat setuju 32 orang (38.1%). Disimpulkan bahwa responden setuju kesetiaan terhadap organisasi juga menjaditolak ukur dalam pengembangan karir.

**Tabel 4.27 Saya ada keinginan untuk meningkatkan karir dalam bekerja dikantor(X3.6)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	4,8	4,8	4,8
3	10	11,9	11,9	16,7
4	51	60,7	60,7	77,4
5	19	22,6	22,6	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan, kurang setuju 4 orang (4.8%), ragu-ragu 10 orang (11.9%), setuju 51 orang (60.7%), sangat setuju 19 orang (22.6%). Disimpulkan bahwa responden setuju kurang meningkatkan karir dalam bekerja dikantor.

**Tabel 4.28 Kurangnya bimbingan kepada saya untuk mengembangkan karir (X3.7)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,6	3,6	3,6
2	5	6,0	6,0	9,5
3	9	10,7	10,7	20,2
4	29	34,5	34,5	54,8
5	38	45,2	45,2	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan, tidak setuju 3 (3.6%), kurang setuju 5 orang (6%), ragu-ragu 9 orang (10.7%), setuju 29 orang (34.5%), sangat setuju 38 orang (45.2%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju kurangnya bimbingan kepada pegawai untuk mengembangkan karir.

**Tabel 4.29 Saya kurang puas dengan sistem promosi jabatan yang ada dikantor (X3.8)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4,8	4,8	4,8
	3	7	8,3	8,3	13,1
	4	47	56,0	56,0	69,0
	5	26	31,0	31,0	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan, kurang setuju 4 orang (4.8%), ragu-ragu 7 orang (8.3%), setuju 47 orang (56%), sangat setuju 26 orang (31%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju kurang puas dengan sistem promosi jabatan yang ada dikantor.

**Tabel 4.30 Kurangnya pelatihan dikantor saya menyebabkan kurang mengembangkan karir saya (X3.9)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,4	2,4	2,4
	3	6	7,1	7,1	9,5
	4	41	48,8	48,8	58,3
	5	35	41,7	41,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan, kurang setuju 2 orang (2.4%), ragu-ragu 6 orang (7.1%), setuju 41 orang (48.8%), sangat setuju 35 orang (41.7%). Disimpulkan bahwa responden setuju kurangnya pelatihan dikantor menyebabkan kurang mengembangkan karir.

**Tabel 4.31 Pendidikan yang kurang dapat mempengaruhi pengembangan karir saya (X<sub>3.10</sub>)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	4,8	4,8	4,8
3	17	20,2	20,2	25,0
4	27	32,1	32,1	57,1
5	36	42,9	42,9	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan, kurang setuju 4 orang (4.8%), ragu-ragu 17 orang (20.2%), setuju 27 orang (32.1%), sangat setuju 36 orang (42.9%). Disimpulkan bahwa responden setuju pendidikan yang kurang dapat mempengaruhi pengembangan karir saya.

#### d. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 4.32 Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh kantor selama ini dapat saya capai dengan baik (Y.1)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,2	1,2	1,2
2	1	1,2	1,2	2,4
3	12	14,3	14,3	16,7
4	24	28,6	28,6	45,2
5	46	54,8	54,8	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan, tidak setuju 1 orang (1.2%), kurang setuju 1 orang (1.2%), ragu-ragu 12 orang (14.3%), setuju 24 orang (28.6%), sangat setuju 46 orang (54.8%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju standar kualitas yang telah ditetapkan oleh kantor selama ini dapat saya capai dengan baik.

**Tabel 4.33 Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja lainnya (Y.2)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2,4	2,4	2,4
3	9	10,7	10,7	13,1
4	41	48,8	48,8	61,9
5	32	38,1	38,1	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan, kurang setuju 2 orang (2.4%), ragu-ragu 9 orang (10.7%), setuju 41 orang (48.8%), sangat setuju 32 orang (38.1%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja lainnya.

**Tabel 4.34 Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu (Y.3)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	4,8	4,8	4,8
3	18	21,4	21,4	26,2
4	26	31,0	31,0	57,1
5	36	42,9	42,9	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.34 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan, kurang setuju 4 orang (4.8%), ragu-ragu 18 orang (21.4%), setuju 26 orang (31%), sangat setuju 36 orang (42.9%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju hasil pekerjaan lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.

**Tabel 4.35 Saya berusaha bekerja lebih baik dibanding rekan kerja lainnya (Y.4)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,2	1,2	1,2
2	16	19,0	19,0	20,2
3	17	20,2	20,2	40,5
4	24	28,6	28,6	69,0
5	26	31,0	31,0	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan, tidak setuju 1 orang (1.2), kurang setuju 16 orang (19%), ragu-ragu 17 orang (20.2%), setuju 24 orang (28.6%), sangat setuju 26 orang (31%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju berusaha bekerja lebih baik dibandingkan rekan lainnya.

**Tabel 4.36 Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan kantor (Y.5)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,4	2,4	2,4
2	3	3,6	3,6	6,0
3	9	10,7	10,7	16,7
4	42	50,0	50,0	66,7
5	28	33,3	33,3	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.36 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan, tidak setuju 2 orang (2.4%), kurang setuju 3 orang (3.6%), ragu-ragu 9 orang (10.7%), setuju 42 orang (50%), sangat setuju 28 orang (33.3%). Disimpulkan bahwa responden setuju seluruh pekerjaan selama ini dapat dikerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan kantor.

**Tabel 4.37 Terkadang saya tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Y.6)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	6,0	6,0	6,0
3	7	8,3	8,3	14,3
4	44	52,4	52,4	66,7
5	28	33,3	33,3	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.37 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan, kurang setuju 5 orang (6%), ragu-ragu 7 orang (8.3%), setuju 44 orang (52.4%), sangat setuju 28 orang (33.3%). Disimpulkan bahwa responden setuju terkadang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 4.38 Saya dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan (Y.7)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,2	1,2	1,2
3	12	14,3	14,3	15,5
4	47	56,0	56,0	71,4
5	24	28,6	28,6	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan, kurang setuju 1 orang (1.2%), ragu-ragu 12 orang (14.3%), setuju 47 orang (56%), sangat setuju 24 orang (28.6%). Disimpulkan bahwa responden setuju dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 4.39 Saya tahu bagaimana mengerjakan tugas dengan baik (Y.8)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,6	3,6	3,6
2	12	14,3	14,3	17,9
3	17	20,2	20,2	38,1
4	24	28,6	28,6	66,7
5	28	33,3	33,3	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.39 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan, tidak setuju 3 orang (3.6%), kurang setuju 12 orang (14.3%), ragu-ragu 17 orang (20.2%), setuju 24 orang (28.6%), sangat setuju 28 orang (33.3%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju bagaimana mengerjakan tugas dengan baik.

**Tabel 4.40 Dalam menyelesaikan pekerjaan saya sering bertanya kepada rekan kerja lainnya (Y.9)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,2	1,2	1,2
2	15	17,9	17,9	19,0
3	14	16,7	16,7	35,7
4	30	35,7	35,7	71,4
5	24	28,6	28,6	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.40 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan, tidak setuju 1 orang (1.2%), kurang setuju 15 orang (17.9%), ragu-ragu 14 orang (16.7%), setuju 30 orang (35.7%), sangat setuju 24 orang (28.6%). Disimpulkan bahwa responden setuju menyelesaikan pekerjaan sering bertanya kepada rekan kerja lainnya.

#### 4. 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 4.41 Uji Validitas pada Variabel (X<sub>1</sub>) Disiplin Kerja**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	28,69	88,602	<b>,872</b>	,955
X1.2	28,82	90,293	<b>,816</b>	,957
X1.3	28,69	90,481	<b>,797</b>	,958
X1.4	28,64	89,269	<b>,893</b>	,954
X1.5	28,71	90,664	<b>,813</b>	,958
X1.6	28,74	89,159	<b>,840</b>	,956
X1.7	28,62	87,034	<b>,953</b>	,951
X1.8	28,69	92,289	<b>,756</b>	,960
X1.9	28,68	90,895	<b>,798</b>	,958

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.41 diatas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Correted Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.42 Pertanyaan pada Variabel (X<sub>2</sub>) Motivasi Kerja**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	28,74	20,268	<b>,389</b>	,858
X2.2	28,57	19,284	<b>,739</b>	,818
X2.3	28,56	18,683	<b>,709</b>	,818
X2.4	28,61	18,988	<b>,554</b>	,837
X2.5	28,54	18,179	<b>,717</b>	,816
X2.6	28,57	18,730	<b>,628</b>	,827
X2.7	28,54	21,770	<b>,356</b>	,855
X2.8	28,38	18,263	<b>,667</b>	,822

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.42 diatas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corretd Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.43 Pertanyaan pada Variabel (X<sub>3</sub>) Pengembangan Karir**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	37,15	23,771	<b>,390</b>	,849
X3.2	37,08	21,933	<b>,616</b>	,830
X3.3	37,52	24,036	<b>,346</b>	,852
X3.4	37,11	21,085	<b>,819</b>	,814
X3.5	37,15	22,711	<b>,471</b>	,843
X3.6	37,32	20,992	<b>,810</b>	,814
X3.7	37,21	22,435	<b>,344</b>	,863
X3.8	37,20	21,151	<b>,757</b>	,818
X3.9	37,04	22,806	<b>,546</b>	,837
X3.10	37,20	21,392	<b>,574</b>	,834

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.43 diatas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corretd Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan

pada variabel pengembangan karir dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.44 Variabel Pertanyaan pada Variabel (Y) Kinerja**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	31,83	19,683	,503	,726
Y.2	31,95	19,974	,569	,721
Y.3	32,06	20,274	,383	,744
Y.4	32,49	19,072	,389	,747
Y.5	32,10	19,846	,451	,734
Y.6	32,05	19,371	,598	,715
Y.7	32,06	21,117	,423	,740
Y.8	32,44	18,611	,421	,742
Y.9	32,45	19,672	,344	,754

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.44 diatas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Correted Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kinerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar daro 0,30.

#### **b. Pengujian Reliabilitas**

Reliabilitas adalah derajat ketetapan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Butir angket dinyatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliable atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliable jika *alpha cronbach* >0,60 dan tidak reliable 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 pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.45 Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Disiplin Kerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
,961	9

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 4.46 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,961 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 pertanyaan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.46 Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) Motivasi Kerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
,850	8

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 4.46 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,850 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 pertanyaan pada variabel motivasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.47 Uji Reliabilitas (X<sub>3</sub>) Pengembangan Karir**

Cronbach's Alpha	N of Items
,850	10

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 4.46 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,850 > 0,60$  sehingga dapat

disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 pertanyaan pada variabel pengembangan karir adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.48 Uji Reliabilitas (Y) Kinerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
,758	9

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

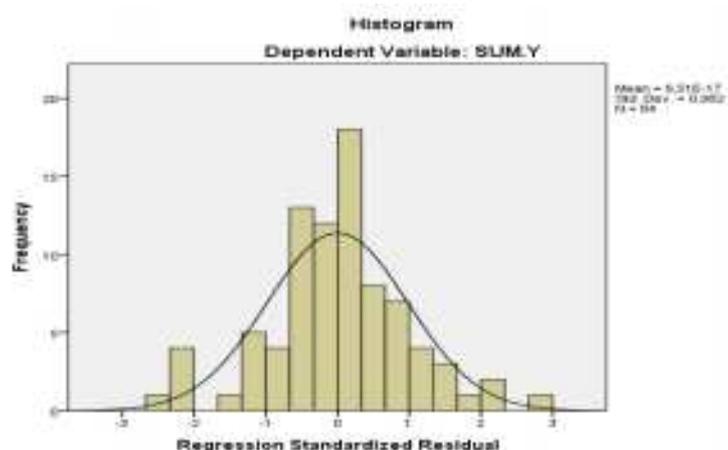
Berdasarkan Tabel 4.46 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,758 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 pertanyaan pada variabel kinerja pegawai adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 5. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

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

**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

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.

**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**



*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020*

Berdasarkan 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. Berdasarkan kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kelancaran pembayaran berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak. Maka dilakukan Uji *Kolmogorov Smirnov* (1 Sampel KS) yakni dengan melihat data residualnya, apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai Asym sih (2-tailed)  $>$  taraf nyata ( $\alpha = 0.05$ ) maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.49 Uji Normalitas One Sampel Kolomograv Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		84
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,90990766
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,079
	Negative	-,087
Test Statistic		,087
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>,177<sup>c</sup></b>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.49 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikan *Kolmogrov smirnov* sebesar 0,177 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikannya lebih besar dari 0,05.

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

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji 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* > 0,1 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.50 Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,988	2,715		1,837	,070		
Disiplin Kerja	,193	,031	,417	6,228	,000	<b>,972</b>	<b>1,029</b>
Motivasi Kerja	,390	,105	,394	3,703	,000	<b>,387</b>	<b>2,587</b>
Pengembangan Karir	,296	,101	,312	2,918	,005	<b>,382</b>	<b>2,620</b>

a. Dependent Variable: Kinerja

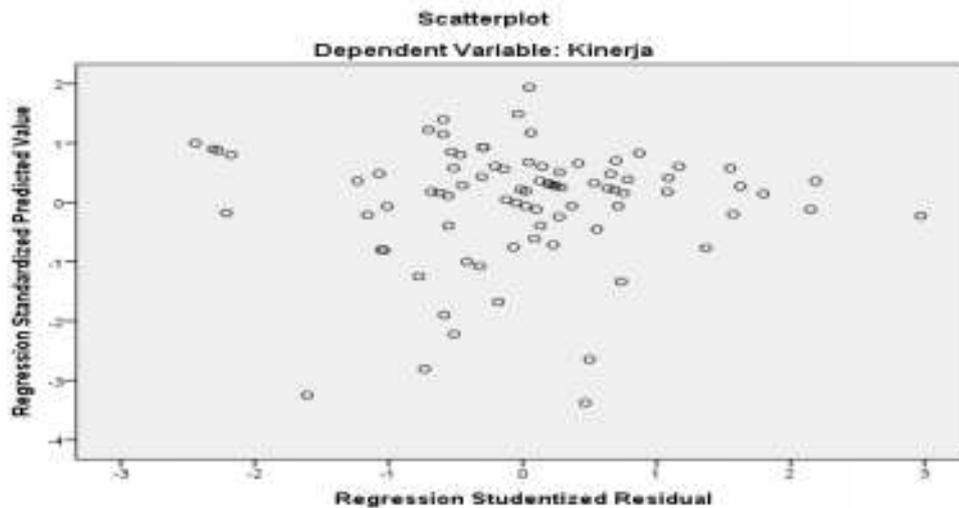
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.50 di atas dapat dilihat bahwa angka VIF lebih kecil dari 10 antara lain adalah disiplin kerja  $1,029 < 10$ , motivasi kerja  $2,587 < 10$ , dan pengembangan karir  $2,620 < 10$ , serta nilai *Tolerance* disiplin kerja  $0,972 > 0,1$ , motivasi kerja  $0,387 > 0,1$ , dan pengembangan karir  $0,382 > 0,1$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamat ke pengamat lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

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. Berdasarkan 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.

## 6. Regresi Linear Berganda

Regresi linear 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:

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

Berdasarkan pengolahan data angket dengan menggunakan aplikasi SPSS maka diperoleh hasil seperti berikut ini:

**Tabel 4.51 Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	<b>4,988</b>	2,715		1,837	,070		
Disiplin Kerja	<b>,193</b>	,031	,417	6,228	,000	,972	1,029
Motivasi Kerja	<b>,390</b>	,105	,394	3,703	,000	,387	2,587
Pengembangan Karir	<b>,296</b>	,101	,312	2,918	,005	,382	2,620

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.51 di atas diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y = 4,988 + 0,193 X_1 + 0,390 X_2 + 0,296 X_3 + e$ .

Interprestasi dari regresi linear berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 4,988.
- b. Jika peningkatan disiplin kerja sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,193.
- c. Jika terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat 0,390.
- d. jika terjadi peningkatan pengembangan karir sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,296.

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

### a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

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

**Tabel 4.52 Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,988	2,715		<b>1,837</b>	<b>,070</b>		
Disiplin Kerja	,193	,031	,417	<b>6,228</b>	<b>,000</b>	,972	1,029
Motivasi Kerja	,390	,105	,394	<b>3,703</b>	<b>,000</b>	,387	2,587
Pengembangan Karir	,296	,101	,312	<b>2,918</b>	<b>,005</b>	,382	2,620

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.52 di atas dapat dilihat bahwa:

#### 1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima 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 6,228 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,664 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 6,228 > t_{tabel} 1,664$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja.

#### 2) Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja

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

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

$t_{hitung}$  sebesar 3,703 sedangkan  $t_{tabel}$  1,664 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung}$  3,703 >  $t_{tabel}$  1,664 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja.

### 3) Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja

$H_a$  diterima  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sig  $t < \alpha$

$H_a$  ditolak  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau sig  $t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 2,918 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,664 dan signifikan sebesar 0,005, sehingga  $t_{hitung}$  2,918 >  $t_{tabel}$  1,664 dan signifikan sebesar 0,005 < 0,05, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja.

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

Uji F (Uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan.

**Tabel 4.53 Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1309,514	3	436,505	<b>49,687</b>	<b>,000<sup>b</sup></b>
Residual	702,808	80	8,785		
Total	2012,321	83			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.53 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 49.687 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,72 yang 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 disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### c. Koefisien Determinasi

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 4.54 Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807 <sup>a</sup>	,651	<b>,638</b>	2,964

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.54 di atas dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,638. Untuk melihat menghitung koefisien dterminasi =  $R^2 \times 100\%$  sehingga koefisien determinasi sebesar 63,8%. artinya variasi dari kinerja mampu dijelaskan sebesar 63,8% oleh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 63,8\% = 36,2\%)$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada maka peneliti telah mengajukan Hipotesis  $H_1$  yang berbunyi bahwa: “Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,193 dengan nilai  $t_{hitung}$  6,228 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,664 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis  $H_1$  yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika disiplin kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan menurun, sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja pegawai akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada identifikasi masalah point nomor 1, yaitu banyaknya pegawai yang melanggar aturan waktu seperti terlambat masuk kerja sehingga tingkat disiplin

menurun, sehingga bagaimana disiplin kerja dapat menurunkan kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara telah terjawab.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H<sub>2</sub> yang berbunyi bahwa: “Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,390 dengan nilai  $t_{hitung}$  3,703 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,664 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>2</sub> yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan menurun, sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kinerja pegawai akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada identifikasi masalah point nomor 2, yaitu pegawai kurang memiliki kebutuhan untuk memperluas pergaulan dengan pegawai

sehingga menurunkan motivasi kerja, sehingga bagaimana motivasi kerja dapat menurunkan kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara telah terjawab.

### **3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H<sub>3</sub> yang berbunyi bahwa: “Diduga pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,296 dengan nilai  $t_{hitung}$  2,918 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,664 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,005 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>3</sub> yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika pengembangan karir meningkat maka kinerja pegawai akan menurun, sebaliknya jika pengembangan karir menurun maka kinerja pegawai akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada identifikasi masalah point nomor 3, yaitu pegawai kurang diperhatikan oleh atasan langsung untuk meningkatkan

pengetahuan sehingga menurunkan pengembangan karir dikantor, sehingga bagaimana pengembangan karir dapat menurunkan kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara telah terjawab.

#### **4. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H<sub>4</sub> yang berbunyi bahwa: “Diduga disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara serempak (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara serempak (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  49,687 dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,72 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>4</sub> yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja, motivasi kerja, serta menurunnya pengembangan karir dapat menurunkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara telah terlaksana.

Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada identifikasi masalah point nomor 4, yaitu pegawai tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas sehingga menyebabkan turunnya kinerja, sehingga bagaimana disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan karir dapat menurunkan kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara telah terjawab.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara dengan nilai regresi sebesar 0,193 nilai signifikan 0,000 dan  $t_{hitung}$  sebesar 6,228.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara dengan nilai regresi 0,390 nilai signifikan 0,000 dan  $t_{hitung}$  sebesar 3,703.
3. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara dengan nilai regresi sebesar 0,296 nilai signifikan 0,005 dan  $t_{hitung}$  sebesar 2,918.
4. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan  $F_{hitung}$  sebesar 49,687. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara adalah Disiplin Kerja.

## B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara agar memperhatikan para pegawai supaya lebih menjaga dan meningkatkan disiplin kerja untuk mencapai tujuan yang harus dicapai oleh kantor. Misalnya harus lebih mengurangi absensi dan kehadiran harus selalu dijaga untuk mentaati seluruh peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan serta menjaga setiap perilaku dalam lingkungan perusahaan dan menjalankan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab.
2. Disarankan kepada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara agar harus selalu memotivasi diuntuk setiap pegawainya agar tidak selalu menunda-nuda pekerjaan yang harus diselesaikan serta menjaga komunikasi antar sesama rekan kerja agar terjalinnya informasi yang tidak tertinggal.
3. Disarankan pada kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara agar memperhatikan pengembangan karir untuk setiap pegawai agar dapat meningkatkan kinerja serta pengetahuan yang didapat untuk pegawai itu sendiri. Perlakuan yang provasional bagi pegawai untuk melakukan promosi jabatan , ini juga demi kepentingan kantor agar mencapai tujuan yang diinginkan dapat terlaksanakan dengan cepat.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti kembali variabel disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan karir maupun variabel-

variabel lain diluar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Asih, S. (2018). Pengaruh Kontribusi Pajak Daerah, Pendapatan Asli Daerah, Retribusi Daerah Dan Bagi Hasil Pajak Terhadap Belanja Daerah Dengan Pertumbuhan Ekonomi Sebagai Variabel Moderating Pemerintah Kabupaten Dan Kota. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 9(1), 177-191.
- Aspan, H., I. M. Sipayung, A. P. Muharrami, And H. M. Ritonga. (2017). "The Effect Of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, And Brand Image To The Purchasing Decision On Cosmetic Products (Case Study On Consumers Of Sari Ayu Martha Tilaar In Binjai City)". *International Journal Of Global Sustainability*, Issn 1937-7924, Vol. 1, No. 1, Pp. 55-66.
- Aspan, H. (2017). "Good Corporate Governance Principles In The Management Of Limited Liability Company. *International Journal Of Law Reconstruction*, Volume 1 No. 1, Pp. 87-100.
- Cetakan ke-3. Kencana : Jakarta.
- Danang, Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Dofa Ariska Wibowo. 2014. "Pengaruh Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan indomaret semarang". Dalam jurnal Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Faudin, Zainal Abidin. 2013. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti Bandung.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro: Semarang.
- Harahap, R. (2018). Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Restoran Cepat Saji Kfc Cabang Asia Mega Mas Medan. *Jumant*, 7(1), 77-84.
- Hartiningsih, Maria. 2017. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupater Sleman). Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *Jepa*, 3(2), 133-149.

- Indrawan, M. I., & Se, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ilmiah Integritas*, 1(3).
- Kiki, Antaliana. 2014. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Medan. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- 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.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Meina Eka Efrianingsih. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BANK BRI Kantor Cabang Teluk Betung Kota Bandar Lampung. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Bandar Lampung.
- Nasution, A. P. (2019). Implementasi E–Budgeting Sebagai Upaya Peningkatan Tranparansi Dan Akuntabilitas Pemerintah Daerah Kota Binjai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 9(2), 1-13.
- Nicko permana putra. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan Pada PT. Indonesia Power Semarang. Dokumen Karya Ilmiah. Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Nuranika, Sari. 2017. Analisis Karakteristik Pekerjaan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja pada Karyawan PTPN III Medan. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Andi Offset: Yogyakarta.
- Retno Rahayu. 2015. Pengaruh Pengembangan Karier, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Semarang Jaya Metro, (Jurnal). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro.
- Reza Maulana Oktavianto. 2010. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT XYZ Bogor Skripsi. Program Studi Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.
- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada: Bandung.
- Rossanty, Y., & Putra Nasution, M. D. T. (2018). Information Search And Intentions To Purchase: The Role Of Country Of Origin Image, Product Knowledge, And Product Involvement. *Journal Of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).

- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditman. Bandung.
- Sembiring, R. (2018). Dampak Perubahan Budaya Sosial Ekonomi Terhadap Kemiskinan Dan Kesejahteraan Pada Masyarakat Desa Pahlawan. *Jepa*, 3(1), 75-82.
- Sembiring, R. (2018). Pengaruh Nilai Tukar Nelayan (Pendapatan Nelayan, Pendapatan Non Nelayan, Pengeluaran Nelayan, Pengeluaran Non Nelayan) Terhadap Kesejahteraan Masyarakat (Pendidikan, Kesehatan, Kondisi Fisik Rumah) Di Desa Pahlawan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1836-1843.
- Siagian. P Sondang . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke Pertama.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press: Jakarta.
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. PT Raja Grafindo Persada : Jakarta.