

**PENGARUH PENGEMBANGAN SDM DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA MEDAN PROVINSI SUMATERA
UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen*



OLEH:

NAMA : Ade Ayu Siti Maisyaroh
NPM : 1405160962
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 29 Maret 2018, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : ADE AYU SITI M
NPM : 1405160962
Prodi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN SDM DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA MEDAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

ASWIN BANCIN, SE, M.Pd

Penguji II

NEL ARLANTY, SE, NLM

Pembimbing

HAZMANAN KHAIR PASARIBU, SE, MBA

Panitia Ujian

Ketua

H. JANURI, SE, MM, M.Si

Sekretaris



ADE GUNAWAN, SE, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ADE AYU SITI M
N.P.M : 1405160962
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN SDM DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA MEDAN
PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan sidang skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

HAZMANAN KHAIR PASARIBU, S.E., M.BA

Diketahui / Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UMSU

H. JANURI, S. E., M.M., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ADE AYU SITI M
NPM : 1405160962
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH PENGEMBANGAN SDM DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA MEDAN PROVINSI SUMATERA UTARA

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
18/03/2018	- BAB II umum faktor yang mempengaruhi kinerja diganti menjadi tahun 2010 - Indikator pengembangan sdm dijelaskan - Populasi diketahui berapa orang populasinya - Dokumen diganti menjadi studi dokumentasi - Tulisan sdm huruf besar	[Signature]	
20/03/2018	- BAB V - Tulisan dirapikan - data Sumber spss dibarengi tabel - Distribusi Responden usut diperbaiki contohnya seperti 1-10 thn		
24/03/2018	- spss tahun 2018 - Tulisan sdm huruf besar		
25/03/2018	Acc siap untuk sidy dpa	[Signature]	

Pembimbing Skripsi

[Signature]

25/03/2018

Medan, Maret 2018

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

[Signature]

(HAZMANAN KHAIR PASARIBU, S.E., MPA) (Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

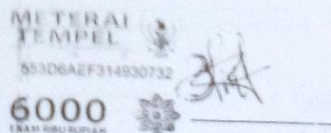
Nama : ADE AYU SITI M
NPM : 1405160962
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merckayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Ade Ayu Siti Maisyaroh. NPM 1405160962. Pengaruh Pengembangan SDM dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh dari setiap variabel yang penulis teliti. Dan yang menjadi manfaat dari penelitian ini adalah untuk memperluas pengetahuan penulis tentang sumber daya manusia, khususnya tentang pengembangan sdm, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Sumatera Utara yang berjumlah 95 orang. Dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh populasi yang berjumlah 95 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda, asumsi klasik, uji hipotesis (uji t uji f) dan koefisien determinasi.

Hasil regresi linear berganda $Y = 5,116 + 0,266X_1 + 0,257X_2$. Dari uji t variabel Pengembangan sdm diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,135 > t_{tabel} = 1,990$ dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_a diterima yang menunjukkan bahwa pengembangan sdm (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Kemudian variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,135 > t_{tabel} = 1,990$ dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Sehingga didapat kesimpulan bahwa H_a diterima yang menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dari uji $F_{hitung} = 106,218 > 3,095$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa pengembangan sdm dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara.

Dari koefisien determinasi diperoleh nilai R-square 0,698 atau 69,8 menunjukkan 69,80% variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi pengembangan sdm (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dan sisanya 68,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Pengembangan sdm, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Assalam 'mualaikum Wr.Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena berkat, rahmat, anugrah serta besarnya karunia yang telah dilimpahkan, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan SDM dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara”**. Tidak lupa shalawat berangkaian salam dihadiahkan kepada junjungan besar baginda Rasulullah SAW. Yang telah membawa kabar tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan di dunia dan akhirat semoga penulis serta pembaca selalu berada didalam naungan syafa'atnya hingga akhir zaman nanti. Amin Ya Rabbal'alamin.

Adapun proposal ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) Ekonomi Jurusan manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan.

Dalam penyelesaian proposal ini penulis menyadari banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala tersebut dapat diatasi. Untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Teristimewa kedua orang tua penulis ayahanda Sudarman dan ibunda tercinta Maryati Dengan doa restu yang sangat mempengaruhi dalam kehidupan penulis, yang tiada henti-hentinya memberikan dukungan dan dorongan moril maupun materil kepada penulis. Semoga Allah SWT membalasnya dengan segala berkat-Nya. Teruntuk kedua abang saya Irvan Efendi, Ilham Ardiansyah, Dan kakak saya Feonia Costa Ricca yang tiada henti-hentinya memberikan dukungan yang penuh kepada penulis.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri SE.MM.MSi selaku dekan Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr Hasrudy Tanjung SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin SE,M.Si Selaku Sekretaris Prog.Studi
7. Bapak Hazmanan Khair Pasaribu SE,MBA selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta memberikan bimbingan, arahan dan saran-saran yang sangat berharga kepada penulis selama menyusun proposal ini.
8. Seluruh staff serta Pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara yang telah membantu dalam proses riset, membimbing serta membantu dalam proses penyusunan proposal ini.
10. Sahabat-sahabat penulis yaitu, Wanita Soleha Devi Yustica Siregar, Ricka Shintia, Rima Dahni Matanari dan teruntuk temen seperjuangan di Medan Bowo, Tio, Fitri.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal ini masih jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari berbagai pihak untuk kesempurnaan proposal ini. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada kita semua dan semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi pembacanya. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Medan, januari 2018

Penulis

ADE AYU SITIM

1405160962

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

SDM adalah suatu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan, sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan seperti organisasi itu.

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula.

Menurut Sedarmayanti (2011 hal : 260) Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Sedangkan menurut Wibowo (2010 hal : 7) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. ,

Dalam mencapai suatu kinerja yang baik dibutuhkan sumber daya manusia yang terlatih, dari pengertian diatas dapat didefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang baik dari seorang pegawai dengan kriteria yang telah ditetapkan dalam waktu tertentu.

Menurut Bohlander dan Snell (2010 hal :4) pada dasarnya pengembangan sumber daya manusia mempunyai ukuran yang sangat luas bertujuan meningkatkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan pegawai dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para pegawai yang mempunyai kemampuan mengidentifikasi, suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja pegawai dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja . Sedangkan menurut Gary Dessler (2010 hal :4) manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan pegawai atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasikerja pegawai.

Pengembangan sumber daya manusia di Bank Indonesia merupakan salah satu program manajemen internal perusahaan yang sangat memberikan pengaruh pada lembaga organisasi. Oleh karena itu, Bank Indonesia selalu berusaha membentuk sumber daya manusia yang paling baik dan berkompeten agar nantinya dapat memberikan sumbangsih besar dalam lembaga organisasi. Usaha Bank Indonesia untuk membentuk sumber daya manusia yang kompeten bukan hanya berfokus pada ilmu dan keterampilan yang dimiliki setiap karyawannya, tetapi juga menanamkan loyalitas terhadap pekerjaan dan lembaga organisasi Bank Indonesia.

Mengidentifikasi berbagai permasalahan dan definisi mengenai manajemen sumber daya manusia merupakan suatu permasalahan yang sulit. Tentu kesulitan tersebut karena kualitas sumber daya manusia ditinjau secara berkelompok dari sudut eksistensi bahwa

kualitas sumber daya manusia memiliki hubungan aktivitas pegawai yang melibatkan individu atau kelompok dari sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatannya sesuai pengembangan karir dan komitmen dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena merupakan suatu kegiatan satu aktifitas yang dapat memperbaiki kinerja. Pegawai menganggap bahwa disiplin kerja yang mereka lakukan seperti masuk dan pulang kantor tepat waktu, bekerja sesuai tugas pokok dan fungsi memberikan kenyamanan dan kemudahan bagi pegawai dalam menunjukkan kinerja mereka. Namun berdasarkan observasi awal yang telah penulis lakukan didapati beberapa fenomena masalah yang terjadi di Bank Indonesia. Fenomena ini berkaitan dengan pelatihan, kedisiplinan dan kinerja. Adapun masalah yang berkaitan dengan pengembangan bahwa masih ada pegawai yang kurang kompeten dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya, padahal pegawai tersebut sudah melakukan serangkaian pelatihan contohnya : dalam membuat laporan pekerjaan atau menggunakan aplikasi yang di dalam komputer. Sedangkan masalah yang berkaitan dengan kedisiplinan dimana masih ada pegawai yang belum mau mengikuti peraturan jam istirahat, tidak dimanfaatkan secara efektif (melewati batas jam istirahat), selain itu ketika pihak Bank Indonesia ada acara pegawai hadir tidak tepat waktu .

Beberapa dari semua masalah yang terjadi memberikan dampak kinerja pegawai secara umum, hal ini lah yang membuat penulis tertarik untuk membahas penelitian yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Lebih tepatnya proposal penelitian ini berjudul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Adapun yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Kompetensi pegawai masih dianggap belum cukup memahami suatu bidang yang diduduki.
2. Masih ada pegawai yang belum menerapkan kedisiplinan secara tepat terutama yang berkaitan dengan penggunaan waktu kerja.
3. Beberapa pegawai masih belum maksimal dalam mendukung operasional kegiatan organisasi.

C. Batasan Masalah

Agar permasalahan tidak menjadi luas, maka dalam penelitian ini hanya membahas tentang Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Sumatera Utara.

D. Rumusan Masalah

Secara umum yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah Apakah ada Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Bank Indonesia Medan ?

1. Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Bank Indonesia Medan ?
2. Apakah Disiplin Kerjaberpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Bank Indonesia Medan ?
3. Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Bank Indonesia Medan ?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia mempengaruhi Kinerja pegawai pada Bank Indonesia Medan
- b. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja pegawai pada Bank Indonesia Medan
- c. Untuk mengetahui apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja pegawai pada Bank Indonesia Medan

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terdiri dari 2 macam yaitu manfaat praktis dan manfaat teoritis

:

- a. Manfaat praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis, khususnya mengenai pengaruh pengembangan SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Manfaat teoritis, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi dan referensi dalam penelitian dibidang SDM khususnya dalam peningkatan pengembangan SDM dan disiplin kerja diperusahaan terhadap pegawai . selain itu, dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja pegawai

a. Pengertian Kinerja pegawai

Kinerja adalah salah satu aspek penting yang digunakan untuk mengukur pegawai dalam bekerja. Dengan melakukan kinerja dengan baik akan memberikan manfaat bagi perusahaan untuk mengevaluasi hasil yang diperoleh perusahaan. Umpan balik yang diberikan pegawai atas kinerjanya akan memungkinkan manajer untuk merencanakan pengembangan karier, pelatihan dan pengembangan, peningkatan gaji, promosi, dan keputusan lainnya.

Menurut Stolovitch dan Keeps (dalam Rivai dan Basri 2005:14) kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Sedangkan menurut Hersey dan Blanchard (dalam Rivai dan Basri 2005:15) kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Pengertian kinerja pegawai menurut Simamora (2005:120) adalah tingkat terhadap mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2001), definisi kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Moehariono (2009:60) menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dari beberapa pengertian di atas

dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai pegawai dalam suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran atau tujuan organisasi sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) mengemukakan bahwa kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut :

- a. Kuantitas dari hasil
- b. Kualitas dari hasil
- c. Ketepatan waktu dari hasil
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan bekerja sama

Mengingat pentingnya sumber daya manusia diantara faktor produksi lainnya. Perusahaan melakukan peningkatan kinerja melalui pelatihan dan pengembangan untuk mencapai target kinerja yang diinginkan perusahaan. Kinerja pegawai yang efektif akan membuat perusahaan dapat berkompetisi di dalam persaingan yang ketat.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Widodo (2015) adalah sebagai berikut :

1) Sasaran

Adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai.

2) Standar

Apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan.

3) Umpan balik

Informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.

4) Umpan balik

Informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.

5) Peluang

Beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.

6) Sarana

Sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya.

7) Kompetensi

Beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekedar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu

8) Motivasi

Harus bisa menjawab pertanyaan “mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini

Karakteristik individu selain dipengaruhi oleh lingkungan, juga dipengaruhi oleh :

- 1) karakteristik organisasi seperti reward system, seleksi dan pelatihan, struktur organisasi, visi dan misi organisasi serta kepemimpinan.
- 2) karakteristik pekerjaan, seperti deskripsi pekerjaan, desain pekerjaan dan jadwal kerja.

c. Tujuan dan Fungsi Kinerja

Tujuan dan Fungsi manajemen kinerja menurut Moeheriono (2009:113) adalah sebagai berikut:

- a. Kinerja pegawai bisa dikelola secara efektif dan efisien agar kinerja pegawai selalu meningkat.
- b. Terjadi proses komunikasi timbal balik antara penilai dan yang dinilai sehingga dapat mengeliminasi berbagai kemungkinan konflik yang akan timbul.
- c. Terjadi serangkaian proses perencanaan, pembimbingan, pendokumentasian, dan revaluasi kinerja terintegrasi.
- d. Mendorong motivasi dan meningkatkan komitmen pegawai untuk lebih maju
- e. Timbulnya *input* dalam perencanaan penggantian jabatan.
- f. Memberikan masukan kepada perusahaan perihal kinerja seluruh pegawai sebagai dasar untuk menentukan strategi perusahaan.

d. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Moeheriono (2009:80) pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini :

- a. Efektif. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian *output* yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan tentang apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.
- b. Efisien. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efektivitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar.
- c. Kualitas. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- d. Ketepatan waktu. Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk mencapai tujuan.

- e. Produktivitas. Indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.
- f. Keselamatan. Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

Dari indikator diatas peneliti menyimpulkan bahwa mengevaluasi kinerja manajer harus dapat mendapatkan hasil atau laporan kinerja yang cepat dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang diprioritaskan. Terlalu banyak indikator yang dijadikan penilaian akan membuat perhatian manajer menjadi tidak fokus dalam menentukan hal-hal yang diprioritaskan di perusahaan. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi harus membatasi jumlah indikator yang penting-penting saja agar dapat membantu manajer mengetahui hal apa saja yang perlu untuk diperbaiki dan akhirnya akan meningkatkan kinerja dimasa depan. Namun demikian, organisasi tertentu dapat mengembangkan kategori masing-masing yang sesuai dengan misinya.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut (Bohlander dan Snell 2010:4) Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai ukuran yang sangat luas bertujuan meningkatkan potensi yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan pegawai yang mempunyai kemampuan mengidentifikasi, suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja pegawai dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja. Sedangkan menurut (Gary Dessler 2010:4) Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi atau aspek-aspek yang terdapat dalam Sumber Daya Manusia seperti posisi manajemen, pengadaan pegawai atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi dan penilaian prestasi kerja pegawai.

Berbicara masalah Pengembangan Sumber Daya Manusia, sebenarnya dapat dilihat dari 2 aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah Sumber Daya Manusia. Kuantitas Sumber Daya Manusia tanpa disertai dengan kualitas Sumber Daya Manusia yang baik akan menjadi beban suatu perusahaan.

Dalam konteks Sumber Daya Manusia, pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia melalui program-program pelatihan, pendidikan. Apa yang dapat dijelaskan dari pengembangan sumber daya manusia adalah tentang *developmental practice* dan membutuhkan kolaborasi dengan program-program manajemen sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan pengetrapannya guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

Sedangkan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para pegawai dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.

Pengembangan sumber daya manusia tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan pada pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan pegawai dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap pegawai sehingga didalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Oleh karena itu, organisasi perlu terus melakukan pengembangan sumber daya manusia, karena investasi di dalam pengembangan sumber daya manusia merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia. Dengan sumber daya manusia yang baik akan

memiliki kekuatan kompetitif dan menjadi lebih sulit untuk ditiru sehingga sumber-sumber keberhasilan kompetitif, seperti teknologi proses produksi, proteksi pasar, akses terhadap sumber keuangan seharusnya lebih berdaya guna dan berhasil guna. Dengan memiliki kekuatan kompetitif diharapkan kinerja pegawai bisa terwujud.

Sedangkan menurut Husnan (1990:63), mengemukakan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Veithzal (2004:240) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan :

- a) Cost-effectiveness (efektivitas biaya).
- b) Materi program yang dibutuhkan
- c) Prinsip-prinsip pembelajaran
- d) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- e) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
- f) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

Menurut Hasan, (dalam jusmaliani 2011:100) untuk memajukan kualitas sumber daya manusia ada 3 dimensi yang harus diperhatikan, yaitu:

1. Dimensi kepribadian. Dimensi kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika dan moralitas.
2. Dimensi produktivitas. Dimensi ini menyangkut apa yang dihasilkan oleh manusia tadi dalam hal jumlah yang lebih banyak dan kualitas yang lebih baik.

3. Dimensi kreaktivitas. Dimensi ini menyangkut pada kemampuan seseorang untuk berpikir dan berbuat kreatif, menciptakan sesuatu yang berguna bagi dirinya dan masyarakatnya.

c. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Veithzal Rivai (2004:229) tujuan dari pelatihan dan pengembangan adalah :

- a) Untuk meningkatkan kuantitas output ;
- b) Untuk meningkatkan kualitas output ;
- c) Untuk menurunkan biaya limbah dan perawatan ;
- d) Untuk menurunkan jumlah dan biaya terjadinya kecelakaan ;
- e) Untuk menurunkan turnover, ketidakhadiran kerja serta meningkatkan kepuasan kerja
- f) Untuk mencegah timbulnya penolakan pegawai.

Sedangkan menurut Komarrudin (2006:134) tujuan utama pengembangan sumber daya manusia itu adalah melaksanakan kegiatan pendidikan bagi sumber daya manusia yang bekerja dan akan bekerja pada lingkungan industri sehingga mereka berkualitas dalam arti dapat mengembangkan industri tempat mereka bekerja, mengembangkan diri mereka masing-masing, dan mengembangkan lingkungan masyarakat sekitarnya peningkatan kualitas sumber daya manusia antara lain termanifestasi dalam peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dedikasi, loyalitas, disiplin, sikap, perilaku, kesadaran, aktivitas, kreativitas, produktivitas, profesi, hubungan manusia, akuntabilitas, semangat organisasi dan karier.

Dengan demikian, kegiatan pelatihan dan pengembangan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan tingkah laku yang dimaksud disini adalah dapat berupa bertambahnya pengetahuan, keahlian, ketrampilan, perubahan sikap dan perilaku.

d. Indikator pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2011:232) dalam penelitian Waluyo, ada beberapa indikator pengembangan sumber daya manusia sebagai berikut :

- 1) Pengembangan karir
- 2) Diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keahlian
- 3) Diberikan kesempatan promosi dan variasi pekerjaan
- 4) Adanya mentor dan sponsor yang membantu dalam karir
- 5) Adanya jaminan kerja dan karir jangka panjang yang telah disiapkan oleh instansi
- 6) Diberikan informasi mengenai kejelasan jenjang karir dalam instansi.

Berdasarkan uraian diatas telah disampaikan dan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah proses dan kegiatan untuk mempersiapkan seseorang pegawai pada jabatan organisasi yang akan datang.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Menurut Siagian (2008) Disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Sedangkan menurut Malayu (2007) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku .

Singodimedjo dalam Edi Sutrisno, (2010) menyatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan alat yang digunakan oleh manajer agar pegawai mau menaati dan sadar akan semua peraturan yang berlaku .

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah sebagai berikut (Fathoni, 2006)

- a) Tujuan dan kemampuan
- b) Keteladanan pimpinan
- c) Keadilan
- d) Waskat merupakan tindakan nyata dan paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai . atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerjanya agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan.
- e) Sanksi hukuman
- f) Ketegasan

Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan dan menginginkan para pegawai untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas.

c. Indikator disiplin kerja

Adapun indikator yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai (Dharma, 2003) adalah :

1) Kehadiran pegawai setiap hari.

pegawai wajib hadir di perusahaannya sebelum jam kerja dan pada biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.

2) Ketetapan jam kerja.

Penetapan hari kerja dan jam kerja diatur atau ditentukan oleh perusahaan. Pegawai diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja, dan wajib mengikuti aturan jam kerja perhari.

3) Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal.

Seluruh pegawai wajib memakai pakaian yang rapi dan sopan, dan mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas kedinasan. Bagi sebahagian besar perusahaan biasanya menyediakan pakaian seragam yang sama untuk semua pegawai nya sebagai bentuk simbol dari kebersamaan dan keakraban di sebuah perusahaan.

4) Ketaatan pegawai terhadap peraturan.

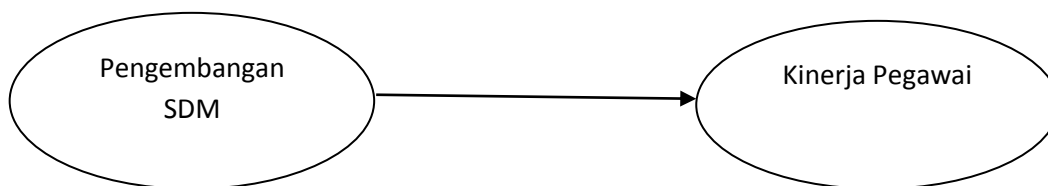
Adakalanya pegawai secara terang-terangan menunjukkan ketidak patuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan. Jika tingkah laku pegawai menimbulkan dampak atas kinerjanya, para pemimpin harus siap melakukan tindakan kedisiplinan.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Berkaitan dengan hubungan pengembangan SDM dengan Kinerja pegawai, Sedarmayanti (2009) mengemukakan bahwa : “ Pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan sebagai aktivitas yang perlu dilakukan oleh organisasi pemerintah agar pengetahuan, kemampuan dan keahlian pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan dengan tujuan agar mampu mencapai kinerja yang diharapkan organisasi.

Menurut penelitian terdahulu oleh Maludin Panjaitan (2010) mengemukakan bahwa pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kategori sedang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa telah terjadi pengaruh positif antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.



Gambar II-1: Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

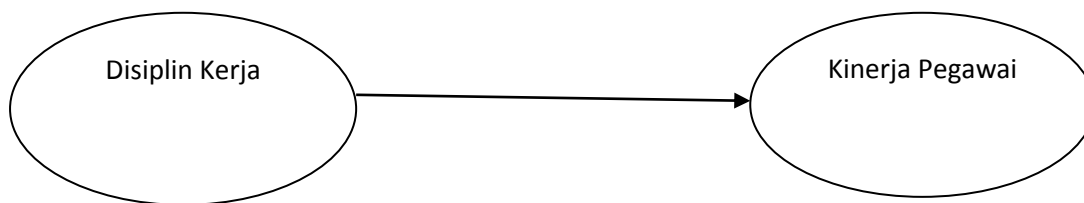
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2007:193), Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawainya. Oleh karena itu manajer selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, Jika bawahannya berdisiplin baik.

Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu

organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut penelitian terdahulu oleh Mariana Kristiyanti (2009) mengemukakan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

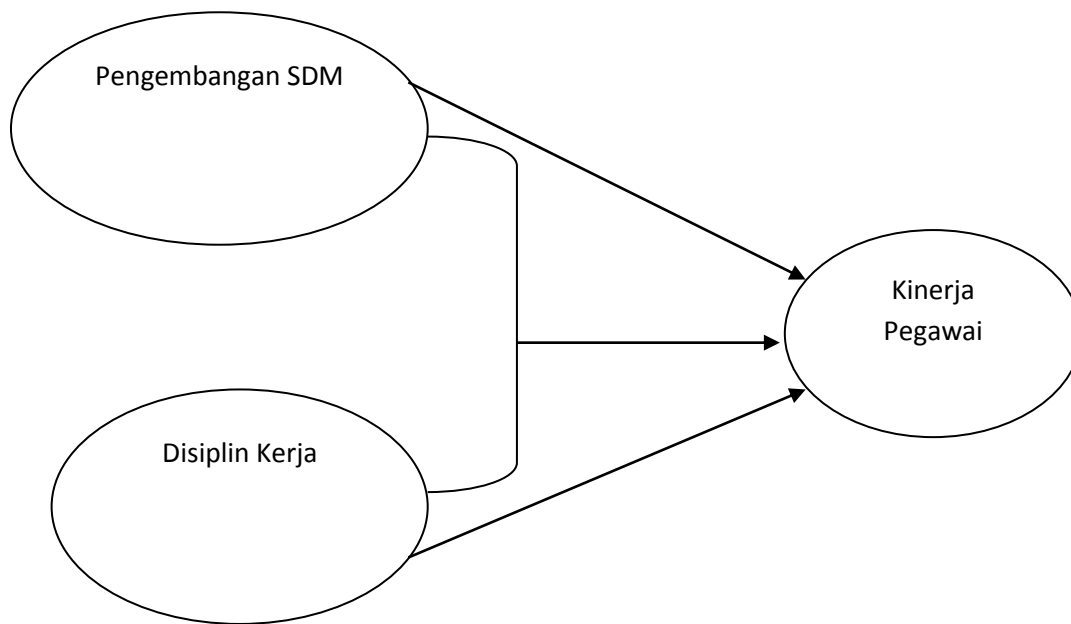


Gambar II-2 : Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Pengembangan SDM dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tonigi (2015) dan Maria (2012), yang mengatakan bahwa pengembangan SDM dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai karena merupakan suatu kegiatan belajar yang dapat memperbaiki kinerja pada saat ini dan pegawai menganggap bahwa disiplin kerja yang mereka lakukan seperti masuk dan pulang kantor tepat waktu, bekerja sesuai tugas pokok dan fungsi memberikan kenyamanan dan kemudahan bagi pegawai dalam memberikan kinerja pegawai.

Pengaruh pengembangan SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari paradigma penelitian berikut :



Gambar II-3 : Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara
3. Pengembangan SDM dan Disiplin kerja pegawai berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera utara

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variable (variable bebas dan variable terikat).

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variable diuku, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasioanal adalah :

1. Kinerja pegawai (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel III-1. Indikator Kinerja

NO	Indikator
1	Efektif
2	Efisien
3	Kualitas
4	Ketepatan waktu
5	Produktivitas
6	Keselamatan

Sumber : Moeheriono (2009:80)

2. Pengembangan SDM (X1) mempunyai ukuran yang sangat luas bertujuan meningkatkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan pegawai dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para pegawai yang mempunyai kemampuan mengidentifikasi, suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja

pegawai dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja. Adapun yang menjadi indikator pengukuran pengembangan SDM yaitu sebagai berikut :

Tabel III-2. Indikator pengembangan SDM

No	Indikator
1	Pengembangan Karir
2	Diberikan kesempatan mengembangkan kemampuan dan keahlian
3	Diberikan kesempatan Promosi
4	Adanya mentor dan sponsor yang membantu dalam karir
5	Adanya jaminan karir
6	Diberikan informasi tentang kejelasan jenjang karir dalam intansi

Sumber : Sedarmayanti (2011:232 dalam pendekatan Waluyo)

3. Disiplin kerja (X_2)

Disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerjanya .

Tabel III-3. Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1	Kehadiran pegawai setiap hari
2	Ketetapan jam kerja
3	Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal
4	Ketaatan pegawai terhadap peraturan

Sumber : (Dharma, 2003)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara yang berlokasi di JL. Balai Kota No. 04 Medan.
2. Adapun penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2017 sampai dengan April 2018.

Tabel III-4
Skedul Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Des'17				Jan'18				Feb'18				Mar'18				April'18			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■																			
2	Pengajuan Judul		■																		
3	Pembuatan Proposal		■	■	■	■	■	■	■												
4	Seminar Proposal									■	■	■	■	■	■	■	■				
5	Revisi														■	■	■				
6	Riset																	■	■	■	■
7	Pengumpulan Data																		■	■	■
8	Pengolahan Data																			■	■
9	Bimbingan Skripsi																				■
10	Pengesahan Skripsi																				■
11	Sidang Meja Hijau																				■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010, hal.115) Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu para pegawai pada kantor perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti Arikunto (2010, hal.174). pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah sistem sampel jenuh, yaitu dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dari penelitian. Hal ini dilakukan karena jumlah sampel yang sedikit, sehingga penelitian ini merupakan populasi, sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 95 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Angket (*Questioner*) adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai atau responden diobjek penelitian yaitu Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan .
2. Wawancara (*Interview*) adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan di Bank Indonesia Medan.
3. Dokumen (*Document*) adalah sumber data yang digunakan untuk melengkapi penelitian, baik berupa sumber tertulis, film, gambar (foto), dan karya-karya monumental, yang semua itu memberikan informasi bagi proses penelitian.

Tabel III-5. Skala

PERTANYAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Untuk mengukur aliditas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Dimana :

- n = Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x$ = jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y$ = jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum x)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel y
- $\sum xy$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Imam Ghozali (2005,hal. 45) Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel III.7
Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

No.Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,804 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,710 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,780 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,713 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,725 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,759 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Diolah 22 (2018)

Dari tabel di atas dilihat bahwa 6 item pernyataan yaitu dengan taraf signifikan nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya $\text{sig } 0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pernyataan variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

Tabel III.8
Uji Validitas Instrumen Pengembangan SDM (X1)

No.Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,795 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,685 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,748 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,778 (positif)	0,000 < 0,05	\Valid
5	0,541 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,599 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,651 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,816 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	0,824 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
10	0,667 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Diolah 22 (2018)

Dari tabel di atas dilihat bahwa 10 item pernyataan yaitu dengan taraf signifikan nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya $\text{sig } 0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pernyataan variabel pengembangan sdm dinyatakan valid

Tabel III.9
Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X2)

No.Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,721 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,716 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,703 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,745 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,726 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,696 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,700 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,705 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	0,733 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Diolah 22 (2018)

Dari tabel di atas dilihat bahwa 10 item pernyataan yaitu dengan taraf signifikan nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya $\text{sig } 0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pernyataan variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

a. Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Sehingga pengukuran yang dimiliki realibilitas tinggi berarti mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya atau dapat diandalkan. Menurut Arikunto dalam Juliandi (2015, hal. 82) menyatakan bahwa pengujian realibilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Sumber: Azuar Juliandi dan Irfan (2016, hal 86)

Dimana

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σ^2 = Varians total

Menurut Arikunto dalam Juliandi dkk (2015, hal 83) nilai kritik dari reliabilitas ini dapat dengan membandingkan nilai koefisien realibilitas dengan r – tabel. Jika nilai koefisien realibilitas lebih besar dari nilai r-tabel maka suatu instrumen adalah sebagai berikut:

Dengan kriteria :

- 1) Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya).
- 2) Jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,6$ maka instrumen variabel adalah tidak reliabel (tidak terpercaya).

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS.

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta persamaan regresi

b_1, b_2 = Koefisien regresi

x_1 = Komunikasi kerja

x_2 = Lingkungan kerja

e = eror

(Sugiyono, 2013 hal. 277)

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu :

a. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas Data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat inter korelasi yang sempurna diantara beberapa variabel bebas (*independent*) yang digunakan dalam model. Multikolinieritas terjadi jika terdapat hubungan linear antara independen variabel yang dilibatkan dalam model. Jika terjadi gejala Multikolinieritas yang tinggi, standart error koefisien regresi akan semakin besar dan mengakibatkan *confidence interval* untuk pendugaan parameter semakin lebar, dengan demikian terbuka kemungkinan terjadi kekeliruan, menerima hipotesis yang salah. Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas dapat dilaksanakan dengan jalan meregresikan model analisis dan melakukan uji korelasi antar independen variabel dengan menggunakan *variance inflation factor* (VIF). Batas lebih VIF adalah 10 dan nilai *tolerance value* adalah 0,1. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai *tolerance value* kurang dari 0,1 maka terjadi Multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik nyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik percobaan yang terkontrol maupun observasi. Dalam sebuah statistik hasil bisa dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan faktor yang kebetulan, sesuai dengan batasan propabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya.

a. Uji t (Parsial)

Untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial digunakan uji t dengan rumus

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi variabel x dan variabel y yang ditemukan

n = Jumlah sampel

t = t_{hitung}

Dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan dk = n - 2

- 1) Bila t hitung > t tabel, H_0 = ditolak, maka ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y pada $\alpha = 0.05$ (<0,05) ini berarti bahwa H_a diterima (H_0 ditolak)

- 2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, $H_0 =$ diterima, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y pada $\alpha = 0.05$ ($<0,05$) ini berarti bahwa H_a diterima (H_0 ditolak)

b. Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat, dengan membandingkan antara nilai F_{tabel} dengan F_{hitung} . Dalam hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas X_1 dan X_2 mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat Y .

$$f_h = \frac{R^2_{jk}}{(1-r^2)_{f(n-k-1)}}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Korelasi Berganda

k = Jumlah Variabel Bebas

n = Sampel

Dalam hal ini F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} , jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka $H_0 =$ diterima (H_a ditolak), sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak (H_a diterima).

c. Uji Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (*R-Square*) pada intinya mengukur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai *R-Square* yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 16.0). hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Dimana :

D = Determinasi

R = Nilai Korelasi Berganda

100% = Presentase Kontribusi

Untuk mempermudah penulis dalam pengolahan dan penganalisisan data, penulis dibantu oleh program komputer yaitu *Statistical program for social science* (SPSS) versi 16.0.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk kuesioner yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel pengembangan SDM (X1), 9 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X2) dan 6 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Kuesioner yang disebarakan ini diberikan kepada 95 orang pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan skala *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV.1
Skala Likert

No	Pernyataan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber:
Sugiyono
(2012, hal.
133)
Ket

entuan diatas berlaku baik dalam menghitung variabel Pengembangan SDM(X1), variabel Disiplin Kerja (X2), dan variabel Kinerja pegawai (Y).

1. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden yang penulis teliti, maka dapat dilihat sebagai berikut:

1) Usia

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

USIA				
	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 23 -30 Thn	69	72,7	72,7	309.5
31-40 Thn	13	13.7	13.7	476.8
43-50 Thn	13	13.8	13.8	467.4
Total	95	100,0	100,0	

Sumber : SPSS Versi 22 (2019)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara pada kelompok usia 23-30 tahun sebanyak 69 orang (72,7%), kelompok usia 31-40 sebanyak 13 orang (13,7%), dan kelompok usia diatas 43-50 tahun sebanyak 13 orang (13,8%) .

2) Jenis Kelamin

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN				
	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	64	67,4	67,4	67,4
2	31	32,6	32,6	100,0
Total	95	100,0	100,0	

Sumber : SPSS Versi 22 (2019)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara terdiri dari 64 orang laki-laki (67,4%) dan perempuan sebanyak 31 orang (32,6%) dari total keseluruhan.

3) Tingkat pendidikan

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

TINGKAT PENDIDIKAN

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,1	2,1	2,1
2	20	21,1	21,1	23,2
3	73	76,8	76,8	100,0
Total	95	100,0	100,0	

Sumber : SPSS Versi 22 (2019)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara pada tingkat pendidikan SMA sebanyak 2 orang (2,1%), Diploma sebanyak 20 orang (21,1%), dan S1 sebanyak 73 orang (76,8%).

4) Status Pegawai

Tabel IV.5
Distribusi Responden Berdasarkan Status Pegawai

STATUS PEGAWAI

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	95	100,0	100,0	100,0

Sumber : SPSS Versi 22 (2019)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara yang berstatus pegawai tetap sebanyak 95 orang (100,0%) dan tidak ada pegawai yang berstatus tidak tetap (0%).

5) Masa Kerja

Tabel IV.6
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

		MASA KERJA			
		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 Thn	77	81.1 %	81.1 %	425.2
	11-15 Thn	13	13.7	13.7	64.2
	26-27 Thn	5	5.3	5.3	116.8
	Total	95	100,0	100,0	

Sumber : SPSS Versi 22 (2019)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara dengan masa kerja 1-10 tahun sebanyak 77 orang (81,1%), masa kerja 11-15 tahun sebanyak 13 orang (13,7%), masa kerja 26-27 tahun sebanyak 5 orang (5,3%) .

6) Golongan

Tabel IV.7
Distribusi Responden Berdasarkan Golongan Pegawai

		GOLONGAN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	11,6	11,6	11,6
	2	67	70,5	70,5	82,1
	3	12	12,6	12,6	94,7
	4	3	3,2	3,2	97,9
	5	2	2,1	2,1	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Sumber : SPSS Versi 22 (2019)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara dengan status pegawai golongan I sebanyak 11 orang (11,6%), golongan II sebanyak 67 orang (70,5%), golongan III sebanyak 12 orang (12,6%), golongan IV sebanyak 3 orang (3,2%) dan golongan V sebanyak 2 orang (2,1%).

2. Analisis Variabel Penelitian

1) Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel semangat kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel IV.8
Skor Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	69	72,6	23	24,2	2	2,1	0	0	1	1,1	95	100
2	58	61,1	34	35,8	2	2,1	0	0	1	1,1	95	100
3	80	84,2	14	14,7	0	0	0	0	1	1,1	95	100
4	72	75,8	18	18,9	3	3,2	1	1,1	1	1,1	95	100
5	66	69,5	22	23,2	6	6,3	0	0	1	1,1	95	100
6	73	76,8	17	17,9	4	4,2	0	0	1	1,1	95	100

Sumber: Data Diolah 22 (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang mampu mengambil keputusan efektif berdasarkan kinerja masing-masing pegawai, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu sebanyak 69 orang (72,6%).
- b. Jawaban responden tentang untuk meningkatkan kinerja pegawai diharapkan pegawai bekerja secara efisien, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu sebanyak 58 orang (61,1%).

- c. Jawaban responden tentang kualitas pegawai sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi perusahaan, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu sebanyak 80 orang (84,2%).
- d. Jawaban responden tentang ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan atasan, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu sebanyak 72 orang (75,8%).
- e. Jawaban responden tentang dalam mencapai produktivitas kerja yang baik dibutuhkan kinerja pegawai yang baik pula, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 66 orang (69,5%).
- f. Jawaban responden tentang keselamatan kerja pegawai sangat penting dalam organisasi perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 73 orang (76,8%).

Kesimpulan secara umum bahwa kinerja pegawai yang diterapkan instansi telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab sangat setuju yaitu 73,3%.

2) Variabel Pengembangan SDM (X1)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Pengembangan SDM sebagai berikut:

Tabel IV.9
Skor Variabel Pengembangan SDM (X1)

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	65	68,4	26	27,4	2	2,1	0	0	2	2,1	95	100
2	54	56,8	37	38,9	2	2,1	0	0	2	2,1	95	100
3	66	69,5	25	26,3	2	2,1	0	0	2	2,1	95	100
4	68	71,6	25	26,3	0	0	0	0	2	2,1	95	100
5	68	71,6	24	25,3	2	2,1	0	0	1	1,1	95	100

6	68	71,6	23	24,2	3	3,2	0	0	1	1,1	95	100
7	72	75,8	20	21,1	2	2,1	0	0	1	1,1	95	100
8	65	68,4	24	25,3	4	4,2	0	0	2	2,1	95	100
9	68	71,6	21	22,1	4	4,2	0	0	2	2,1	95	100
10	63	66,3	23	24,2	8	8,4	0	0	1	1,1	95	100

Sumber: Data Diolah 22(2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang pegawai harus berprestasi untuk meningkatkan pengembangan karir, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 65 orang (68,4%).
- b. Jawaban responden tentang pegawai diberikan kesempatan mengembangkan kemampuan dan keahlian supaya pegawai mampu melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 54 orang (56,8%).
- c. Jawaban responden tentang diberikan kesempatan promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam lingkungan organisasi atau perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 66 orang (69,5%).
- d. Jawaban responden tentang adanya mentor dan sponsor yang membantu dalam karir sangat penting, dan sangat baik bisa dipastikan kemampuan kerja dan prestasi pegawai akan lebih termonitor oleh perusahaan, dan kesempatan biasanya lebih terbuka lebar mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 68 orang (71,6%).
- e. Jawaban responden tentang untuk menjamin karir pegawai maka pegawai harus menunjukkan hasil kinerja dan prestasinya yang menguntungkan bagi perusahaan mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 68 orang (71,6%).

- f. Jawaban responden tentang diberikan informasi tentang kejelasan jenjang karir dalam instansi supaya bisa dipercaya perusahaan bahwasannya pegawai bisa bekerja dengan baik di perusahaan tersebut , mayoritas responden memilih 68 orang (71,6%).
- g. Jawaban responden tentang untuk mengembangkan karir pegawai harus menunjukkan mutu dan kualitasnya mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 72 orang (75,8%).
- h. Jawaban responden tentang pegawai diberikan kesempatan mengembangkan kemampuan dan keahlian untuk meyakinkan bahwa dia berhak naik jabatan, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 65 orang (68,4%).
- i. Jawaban responden tentang pegawai mampu memahami pekerjaan dan menampilkan mutu pegawai demi mengembangkan karir, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 68 orang (71,6%).
- j. Pegawai yang rajin dan bersemangat hadir rapat serta berpartisipasi di dalamnya agar dikenal guna pengembangan karir, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 63 orang (66,3%).

Kesimpulan secara umum bahwa pengembangan sdm yang diterapkan perusahaan/instansi telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju yaitu 69,16%.

3) Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel IV.10
Skor Variabel Disiplin Kerja (X2)

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	63	66,3	26	27,4	5	5,3	0	0	1	1,1	95	100
2	44	46,3	45	47,4	5	5,3	0	0	1	1,1	95	100
3	66	69,5	23	24,2	5	5,3	0	0	1	1,1	95	100
4	74	77,9	14	14,7	6	6,3	0	0	1	1,1	95	100
5	65	68,4	26	27,4	3	3,2	0	0	1	1,1	95	100
6	66	69,5	23	24,2	5	5,3	0	0	1	1,1	95	100
7	73	76,8	18	18,9	2	2,1	0	0	2	2,1	95	100
8	65	68,4	25	26,3	3	3,2	0	0	2	2,1	95	100
9	73	76,8	18	18,9	3	3,2	0	0	1	1,1	95	100

Sumber: Data Diolah 22 (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang kehadiran pegawai setiap hari merupakan salah satu pendukung kinerja suatu organisasi, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 63 orang (66,3%).
- b. Jawaban responden tentang apabila pegawai datang kekantor tepat waktu, maka setiap pekerjaan bisa diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 44 orang (46,3%).
- c. Jawaban responden tentang pegawai yang taat pada peraturan dan perintah atasan lebih mudah untuk melaksanakan tugas nya, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 66 orang (69,5%).
- d. Jawaban responden tentang pegawai yang berperilaku baik maka akan nyaman bagi lingkungan kerjanya, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 74 orang (77,9%).

- e. Jawaban responden tentang pegawai yang mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal salah satu disiplin kerja mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 65 orang (68,4%).
- f. Jawaban responden tentang ketetapan jam kerja perlu diperhatikan untuk menunjang disiplin atau tidak seorang pegawai, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 66 orang (69,5%).
- g. Jawaban responden tentang adanya rasa tanggung jawab pada diri pegawai dalam menyelesaikan tugas nya, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 73 orang (76,8%).
- h. Jawaban responden tentang pegawai dapat memelihara tempat kerja tetap teratur sesuai dengan fungsinya, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 65 orang (68,4%).
- i. Jawaban respondne tentang Pegawai senantiasa mengikuti dan melaksanakan intruksi-intruksi yang diberikan, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 73 orang (76,8%).

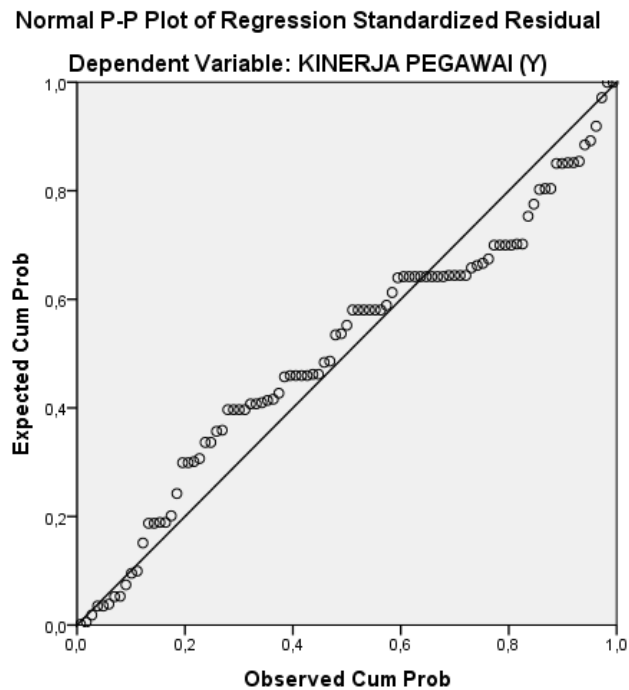
Kesimpulan secara umum bahwa disiplin kerja yang diberikan instansi telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju yaitu 68,8 % .

3. Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak, maka dilakukan uji asumsi klasik. Adapun uji asumsi klasik yaitu sebagai berikut:

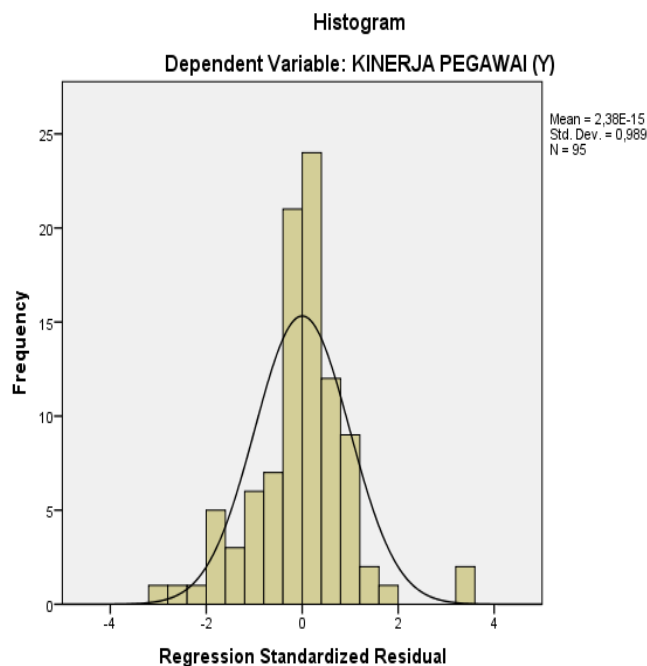
a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.1 Uji Normalitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, karena data menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal.



Gambar IV.2 Uji Normalitas

Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut memiliki kecenderungan yang berimbang baik pada sisi kiri maupun kanan seperti pada gambar diatas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Multikolinearitas terjadi apabila nilai toleransi lebih kecil atau sama dengan 0,10 dan multikolinearitas tidak terjadi apabila nilai toleransi lebih besar dari 0,10 atau nilai VIF tidak lebih dari 4 atau 5 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel IV.11
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

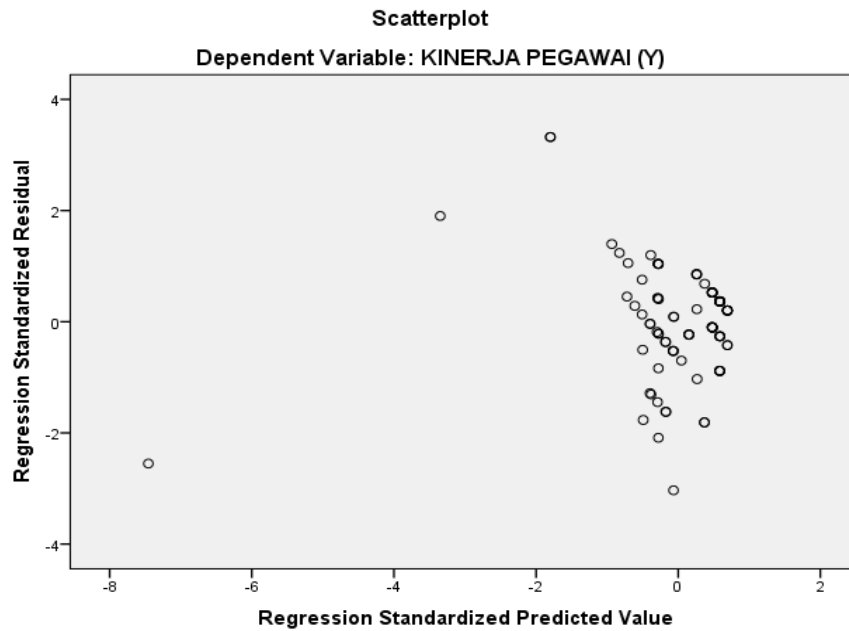
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
PENGEMBANGAN SDM (X1)	,255	3,924
DISIPLIN KERJA (X2)	,255	3,924

Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)
Sumber : SPSS versi 22 (2019)

Variabel pengembangan SDM (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Sebaliknya, jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas.



Gambar IV.3 Uji Heterokedastisitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel Pengembangan SDM (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Adapun rumus dari regresi linear berganda

$$Y = \alpha + \beta_{1x1} + \beta_{2x2}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 227)

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

α = Konstanta

β_1, β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Pengembangan SDM

X_2 = Disiplin Kerja

Koefisien regresi dapat diuji sebagai berikut:

1) $H_0 : \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

2) $H_a : \beta > 0$, artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel IV.12
Koefisien Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,116	1,584		3,230	,002		
PENGEMBANGAN SDM (X1)	,266	,064	,469	4,135	,000	,255	3,924
DISIPLIN KERJA (X2)	,257	,074	,396	3,486	,001	,255	3,924

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber : SPSS versi 22 (2019)

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 22 didapat:

$$\beta = 5,116$$

$$\beta_1 = 0,266$$

$$\beta_2 = 0,257$$

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang dapat di formulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,116 + 0,266X_1 + 0,257X_2$$

Nilai β adalah 5,116 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu pengembangan SDM (X1) dan disiplin kerja (X2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan

(sama dengan 0), maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 5,116. Nilai koefisien regresi X1 = 0,266 menunjukkan apabila pengembangan sdm mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai sebesar 26,60%. Nilai koefisien regresi X2 = 0,257 menunjukkan apabila disiplin kerja mengalami kenaikan kerja sebesar 100% maka akan mengakibatkan kenaikan disiplin pegawai sebesar 25,70%.

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X1 dan X2) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (Y).

Tabel IV.13
Model Summary Ganda dan R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,835 ^a	,698	,691	1,600	1,853

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), PENGEMBANGAN SDM (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber : Data diolah SPSSversi 22(2019)

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,698 \times 100\% \\
 &= 69,8\%
 \end{aligned}$$

Melalui tabel diatas terlihat nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,835. Sedangkan R-Square adalah 0,698 atau 69,8%, menunjukkan sekitar 69,8% variabel y (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan sdm (X1) dan disiplin kerja (X2) atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi pengembangan sdm (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 69,8% sisanya 0,302% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t.

Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut:

- a) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak. Sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Nilai t untuk $df = n - 2$, $df = 95 - 2 = 93$ adalah 1,990 $t_{tabel} \alpha = 0,05$.

Tabel IV.14
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,116	1,584		3,230	,002
PENGEMBANGAN SDM (X1)	,266	,064	,469	4,135	,000
DISIPLIN KERJA (X2)	,257	,074	,396	3,486	,001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber : Data SPSS versi 22 (2017)

1) Pengaruh Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel IV.14 diperoleh nilai sebagai berikut:

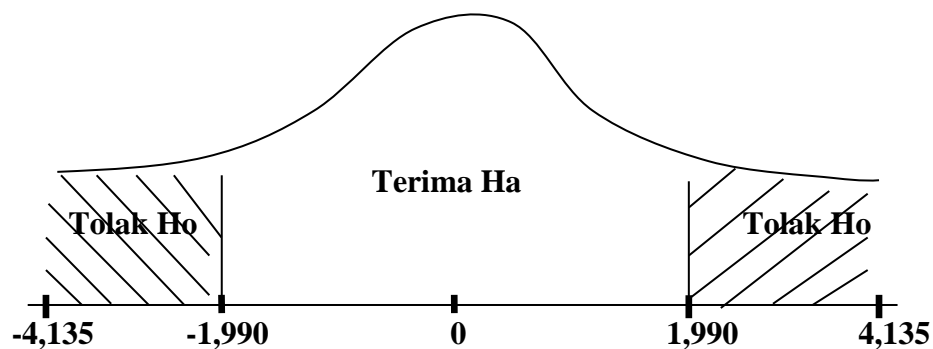
$$t_{hitung} = 4,135 \text{ sedangkan } t_{tabel} = 0,2017$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan:

$$H_0 \text{ diterima jika : } -0,2017 < t_{hitung} < 0,2017$$

$$H_a \text{ diterima jika : } t_{hitung} > 0,2017 \text{ dan } -t_{hitung} < 0,2017$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh pengembangan sdm (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,135 sedangkan t_{tabel} 0,2017 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai korelasi sebesar 0,266. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara.



Gambar IV.4 Pengaruh Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel IV.14 diperoleh nilai sebagai berikut:

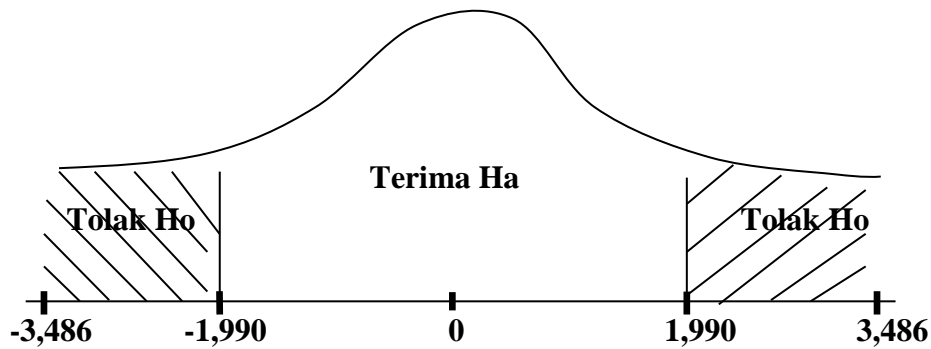
$$t_{hitung} = 3,486 \text{ sedangkan } t_{tabel} = 0,2017$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan:

$$H_0 \text{ diterima jika : } -0,2017 < t_{hitung} < 0,2017$$

$$H_a \text{ diterima jika : } t_{hitung} > 0,2017 \text{ dan } -t_{hitung} < 0,2017$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,486 sedangkan t_{tabel} 0,2017 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai korelasi sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara.



Gambar IV.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji f) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika nilai probabilitasnya $\text{sig} > 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.

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

(Sugiyono, 2012, hal 257)

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

F = F hitung selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Tabel IV.15

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	543,580	2	271,790	106,218	,000 ^b
	Residual	235,410	92	2,559		
	Total	778,989	94			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), PENGEMBANGAN SDM (X1)

Sumber : Data diolah SPSS versi 22 (2019)

Dari tabel diatas dapat diketahui:

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 95 - 2 - 1 = 92 \text{ adalah } 3,095$$

$$F_{\text{hitung}} = 106,218$$

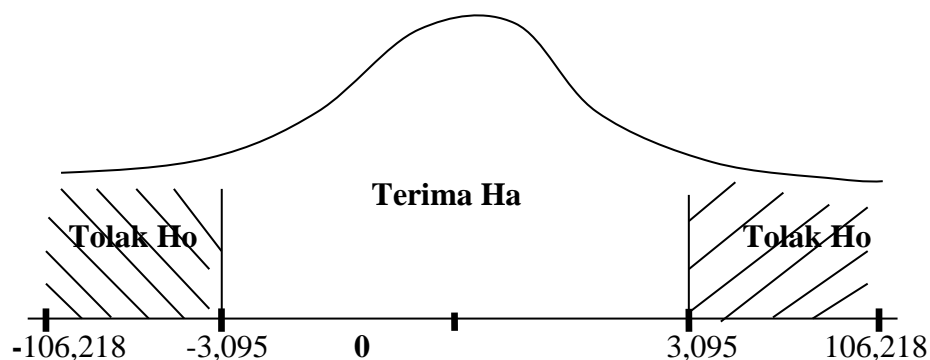
$$F_{\text{tabel}} = 3,095$$

Kriteria pengujian:

- Ho diterima dan Ha ditolak bila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ dan $-F_{\text{hitung}} > -F_{\text{tabel}}$ artinya tidak ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai
- Ho ditolak dan Ha diterima bila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan $-F_{\text{hitung}} > -F_{\text{tabel}}$ artinya adanya pengaruh signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai

Berdasarkan data tabel uji F diketahui terdapat nilai sig $0,000 < 0,05$ sementara nilai F_{tabel} yang diketahui sebesar 3,095. Dari perhitungan tersebut disimpulkan bahwa Ha diterima dengan $F_{\text{hitung}} 106,218 > 3,095 F_{\text{tabel}}$ artinya pengembangan sdm dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara.



Gambar IV.6 Pengaruh Pengembangan SDM dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

5. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentasi pengaruh pengembangan sdm (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) maka dapat diketahui melalui uji determinasi sebagai berikut:

Tabel IV.16
Koefisien Determinasi (R-Square)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,835 ^a	,698	,691	1,600	1,853

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), PENGEMBANGAN SDM (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber: Data diolah SPSS versi 22 (2019)

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,698 \times 100\% \\ &= 69,80\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R-Square dalam model regresi adalah 0,698 atau 69,80%. Hal ini berarti kontribusi yang diberikan pengembangan sdm dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara sebesar 69,80% sisanya 68,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat kedua variabel bebas (pengembangan sdm dan disiplin kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Berkaitan dengan hubungan pengembangan SDM dengan Kinerja pegawai, Sedarmayanti (2009) mengemukakan bahwa : “ Pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan sebagai aktivitas yang perlu dilakukan oleh organisasi pemerintah agar pengetahuan, kemampuan dan keahlian pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan dengan tujuan agar mampu mencapai kinerja yang diharapkan organisasi.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2007:193), Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawainya. Oleh karena itu manajer selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, Jika bawahannya berdisiplin baik.

Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

3. Pengaruh Pengembangan SDM dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tonigi (2015) dan Maria (2012), yang mengatakan bahwa pengembangan SDM dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai karena merupakan suatu kegiatan belajar yang dapat memperbaiki kinerja pada saat ini dan pegawai menganggap bahwa disiplin kerja yang mereka lakukan seperti masuk dan pulang kantor tepat waktu, bekerja sesuai tugas pokok dan fungsi memberikan kenyamanan dan kemudahan bagi pegawai dalam memberikan kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sdm mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara. Apabila pengembangan sdm yang diterapkan suatu instansi semakin baik dan efektif maka kinerja pegawai akan meningkat.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara. Apabila Pengembangan sdm yang diberikan instansi kepada pegawai semakin baik, maka kinerja pegawai juga akan semakin baik atau meningkat.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sdm dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara. Sehingga apabila pengembangan sdm dan disiplin kerja dalam instansi semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara, maka saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan sdm yang diterapkan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara telah berjalan dengan baik. Oleh karena itu,

pengembangan sdm yang diterapkan harus dipertahankan agar tidak terjadi penurunan kinerja pegawai.

2. Disiplin kerja yang diberikan kepada pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara perlu di tingkatkan lagi agar pegawai lebih disiplin dalam bekerja sehingga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.