

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL
PROVINSI SUMATERA
UTARA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Disusun Oleh:

Nama : RIYA RAMADANI
NPM : 1905160516
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 28 Agustus 2023, pukul 08:30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya,

MEMUTUSIKAN

Nama : RIYA RAMADANI
N P M : 1905160516
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(Assoc. Prof. RAIHANAH DAULAY, SE., M.Si.)

(MHD. TAUFIK LESMANA, S.P., M.M)

PEMBIMBING

(SUSI HANDAYANI, S.E., M.M)

Ketua

Sekretaris



(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.,CMA)

(Assoc. Prof. Dr. 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

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : RIYA RAMADANI
N.P.M : 1905160516
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2023

Pembimbing Skripsi

SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.








Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis




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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Riya Ramadani
 NPM : 1905160516
 Dosen Pembimbing : Susi Handayani, S.E., M.M.
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.


Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki latar blkg, identifikasi masalah	5/4-2023	
Bab 2	- Perbaiki hipotesis	15/4-2023	
Bab 3	- Perbaiki populasi & sampel	2/5-2023	
Bab 4	- Pertajam Pembahasan	9/8-23	
Bab 5	- Perbaiki kesimpulan & saran	13/8-23	
Daftar Pustaka	- Mendelex	13/8-23	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	- Acc.	15/8-23	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi



(Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si.)

Medan, Agustus 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing



(Susi Handayani, S.E., M.M.)

2

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Riya Ramadani
NPM : 1905160516
Konsentrasi : Manajemen (Sumber Daya Manusia)
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/ESP/~~)
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
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi. atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan 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.....202
Pembuat Pernyataan



NB :

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

ABSTRAK

Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara

Riya Ramadani

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Email : riyaramadani22@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Sumatera Utara. Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y) dan variabel independen adalah Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi (X2). Populasi dan sampel penelitian adalah 115 pegawai pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Perusahaan Wilayah Sumatera Utara.

Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik analisa data yaitu uji asumsi klasik, Regresi Linier berganda, Uji t, Uji f, dan koefisien determinasi dengan aplikasi olah data SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (3) secara simulatan (keseluruhan) pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Pengembangan Karir, Motivasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Effect of Career Development and Motivation on Employee Performance at the Ministry of Agrarian and Spatial Planning of the National Defense Agency North Sumatra Regional Office

Riya Ramadani

***Management Study Program, Faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University, North Sumatra
Email : riyaramadani22@gmail.com***

This study aims to determine the Effect of Career Development and Motivation on Employee Performance at the Ministry of Agrarian and Spatial Planning of the National Defense Agency North Sumatra Regional Office. The dependent variable in this study is Employee Performance (Y) and the independent variables are Career Development (X1) and Motivation (X2). The population and sample of the study were 115 employees at the Ministry of Agrarian Affairs and Spatial Planning of the National Defense Agency North Sumatra Regional Office. The data obtained were analyzed using PLS (Partial Least Square) analysis techniques through SmartPLS Software and SPSS 4.0 applications. Where it is partially processed with PLS analysis techniques while simultaneously processed with SPSS 4.0 applications. Based on the results of the study, it can be concluded that: (1) Career Development has a positive and significant effect on employee performance; (2) Motivation has a positive and significant influence on employee performance; (3) Career development and motivation have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : Career Development, Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul skripsi ini adalah **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA”**. Diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi, jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Di dalam penulisan skripsi ini penulis sadar akan keterbatasan dan kemampuan yang ada, namun walaupun demikian penukis sudah berusaha agar skripsi ini sesuai yang diharapkan dan penulis menyadari bahwa tanpa bantuan yang diberikan oleh berbagai pihak terkait maka skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik, adanya skripsi ini, tak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak untuk itu penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Kedua orang tua penulis Ayahanda ERIANTO, Ibunda DESNITA, yang telah banyak berkorban baik secara moral dan materil guna mendidik dan

membesarkan saya menjadi anak-anak yang berguna bagi Bangsa dan Negara serta Agama.

2. Bapak Prof, Dr. Agussani. M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc Prof. Dr. Januri, S.E., M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman syarifuddin, H., S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
8. Ibu Susi Handayani SE.,MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi saya yang selalu senantiasa memberikan arahan dan bimbingan hingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
9. Kepada Dosen-Dosen yang telah memberikan pelajaran dan penghargaan semasa perkuliahan.
10. Kepada kakak saya Rini Melati, dan adik saya Rizky Ramadhan, serta keponakan saya Khumairah Nur Asyarin yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.

11. Ade Putra yang selalu memberi semangat dalam mengerjakan skripsi, dan Sherly Lestari teman semasa seperjuangan pada masa kuliah yang selalu memberikan dukungan dan semangat dan doa kepada penulis.

Penulis menyadari masih banyak dalam skripsi ini kesalahan dan jauh dari sempurna. Kritik dan saran yang membangun sangatlah dibutuhkan oleh penulis agar lebih baik untuk kedepannya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk semua pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatih

Medan, Maret 2023

Penulis

Riya Ramadani

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kinerja Pegawai	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	9
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	9
2.1.1.3 Tujuan Kinerja Pegawai	10
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai	12
2.1.1 Pengembangan Karir	13
2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	13
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir.....	14
2.1.2.3 Tujuan Pengembangan Karir.....	16
2.1.2.4 Indikator Pengembangan Karir	16
2.1.3 Motivasi.....	17
2.1.3.1 Pengertian Motivasi	17
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	19
2.1.3.3 Tujuan Motivasi	20
2.1.3.4 Indikator Motivasi	20
2.2 Kerangka Konseptual	21

2.2.1 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai.....	21
2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	22
2.2.3 Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	23
2.3 Hipotesis Penelitian.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Jenis Penelitian.....	25
3.2 Definisi Operational	25
3.2.1 Kinerja Pegawai (Y).....	26
3.2.2 Pengembangan Karir (X1)	26
3.2.3 Motivasi (X2)	27
3.3 Tempat Penelitian Dan Waktu Penelitian	27
3.3.1 Tempat Penelitian	27
3.3.2 Waktu Penelitian	28
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	28
3.5 Teknik Pengumpulan Data	30
3.5.1 Uji Validitas	30
3.5.2 Uji Reliabilitas	31
3.6 Teknik Analisis Data	30
3.6.1 Regresi Linier Berganda.....	32
3.6.2 Uji Hipotesis.....	35
3.6.3 Koefisien Determinasi.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN	34
4.1 Deskripsi Data.....	40
4.1.1 Karakteristik Identitas Responden	40
4.1.2 Gambar Distribusi Frekuesnsi Variabel	44
4.1.2.1 Variabel Pengembangan Karir (X1).....	44
4.1.2.2 Variabel Motivasi (X2)	47
4.1.2.3 Variabel Kinerja Pegawai (X3).....	49
4.2 Analisis Data.....	52
4.2.1 Uji Normalitas.....	52
4.2.2 Multikolonieritas	54

4.2.3 Heterokedastisitas	55
4.2.4 Regresi Linier Berganda	57
4.2.5 Uji Validitas	58
4.2.6 Uji Reliabilitas	58
4.2.7 Uji Hipotesis	58
4.2.7.1 Uji t (Uji Parsial).....	58
4.2.7.2 Uji F	61
4.2.7.3 Koefisian Determinasi.....	62
4.3 Pembahasan.....	63
4.3.1 Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.....	63
4.3.2 Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai	63
4.3.3 Pengembangan Karir dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai	64
BAB V PENUTUP	65
5.1 Kesimpulan	65
5.2 Saran.....	65
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	65
DAFTAR PUSTAKA.....	66

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pegawai	26
Tabel 3.2 Indikator Pengembangan Karir	27
Tabel 3.3 Indikator Motivasi	27
Tabel 3.4 Rencana Waktu Penelitian	28
Tabel 3.5 Instrument Skala Litert.....	30
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	42
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir (X1).....	44
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Motivasi (X2)	47
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai (Y).....	50
Tabel 4.9 Uji Normalitas Kolmogorof-Smirnov	53
Tabel 4.10 Uji Multikolonieritas.....	55
Tabel 4.11 Uji Regresi Linier Berganda	57
Tabel 4.12 Uji t (Hipotesis 1).....	58
Tabel 4.13 Uji t (Hipotesis 2).....	60
Tabel 4.14 Uji F	61
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Perkembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai.....	22
Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	23
Gambar 2.3 Pengaruh Perkembangan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	23
Gambar 4.1 Uji Normalitas Grafik Histogram.....	54
Gambar 4.2 Uji Normal P-P Plot Standardized	54
Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heterokedastisitas	56
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 1).....	59
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 2).....	60
Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Uji F	61

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Sumber daya manusia yang baik akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah direncanakan, maka perusahaan perlu memberikan pengarahan kepada pegawainya agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan (Prawira et al., 2019).

Pentingnya kinerja pegawai adalah sebagai pengevaluasian dan pengembangan karir pegawai lebih lanjut serta pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber-sumber daya secara efisien namun tetap menjaga kualitas. Oleh karena itu, kinerja para pegawai perlu dipantau dengan serius oleh pimpinan perusahaan, sehingga dapat berusaha memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawainya. Tingkat kinerja yang bagus oleh pegawai akan memberikan berpengaruh positif terhadap kegiatan operasional kantor baik disaat sekarang ini maupun dimasa yang akan datang. Demi mewujudkan kinerja yang baik pada instansi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai yang baik diantaranya pengembangan karir dan motivasi kerja dari pegawai itu sendiri (Putri & Frianto, 2019).

Sumber daya manusia yang sangat berpengaruh terhadap organisasi atau instansi dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor pendorong dalam sebuah perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan kewajibannya dengan sebaik mungkin demi untuk tercapainya tujuan dari instansi yang telah ditetapkan. Instansi juga harus mampu memperhatikan perkembangan karir dan motivasi kerja pegawainya demi untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal. Manusia di dalam sumber daya manusia berperan sebagai penggerak, oleh sebab itu kualitas sumber daya manusia di pengaruhi oleh orang-orang yang bekerja di dalamnya (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Perusahaan adalah sebuah organisasi yang di dalamnya terdapat sekelompok orang yang bekerja dan melaksanakan berbagai aktivitas guna mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Salah satu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan dapat berjalan lancar yaitu sumber daya manusia. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada keberadaan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang dimaksud ialah yang memiliki kualitas tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik serta memberikan pengaruh yang positif untuk mendukung kemajuan dari perusahaan.

Agar dapat mewujudkan tujuan yang di inginkan perusahaan perlu menggunakan salah satu cara yang harus di lalui dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memperhatikan peningkatan pengembangan karir dan motivasi. Perusahaan berupaya untuk mendapatkan pegawai yang dapat memberikan prestasi kerja dalam bentuk kinerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pentingnya kinerja

pegawai adalah sebagai pengevaluasian dan pengembangan karir pegawai lebih lanjut serta pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber-sumber daya secara efisien namun tetap menjaga kualitas.

Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir di perusahaan dinyatakan baik berdasarkan pendidikan formal, pengalaman kerja, prestasi kerja, keterampilan kerja, produktivitas kerja, kenaikan jabatan, peningkatan karir, pelatihan pegawai, jenjang karir dan perencanaan kerja. Dengan demikian pengembangan karir merupakan tindakan seorang pegawai untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain. Selain melihat pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai faktor lain yang harus diperhatikan yaitu motivasi kerja (Siagian & Khair, 2018).

Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya. Motivasi kerja yang baik yang diberikan oleh perusahaan yaitu berdasarkan dari pemberian gaji, tunjangan perumahan, tunjangan pensiunan, hubungan rekan kerja, hubungan dengan atasan, pemberian bonus dan penghargaan, promosi jabatan, kebebasan berpendapat, serta penilaian dan kritik.

Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara merupakan lembaga pemerintah non kementerian di Indonesia yang melaksanakan

tugas pemerintah di bidang pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan undang-undang yang diatur melalui peraturan presiden nomor 20 tahun 2015. Dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan akan ada hambatan dan permasalahan serta tantangan yang dihadapi baik internal maupun eksternal. Maka dari itu Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara telah memberikan pelatihan dan pengembangan SDM pada pegawainya menggunakan system *in house training*, rekrutmen / penerimaan pegawai sesuai yg urgensi standar informasi, jenjang karir di laksanakan sesuai dengan masa bekerja, golongan kerja dan kompensasi yang di berikan sesuai loyalitas kerjanya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara dalam operasionalnya, diantaranya pengembangan karir yang menunjukkan kurangnya efektifitas kerja yang terjalin antar pegawai dalam memberikan kinerja yang berkualitas dan produktif sehingga terjadilah ketidakhomonisan antara pegawai yang ada di dalam perusahaan itu. Dari motivasi, masih banyak pegawai kurang memiliki semangat kerja, sikap disiplin dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya sebagai pegawai. Sehingga hasil yang di dapat tidak sesuai dengan keinginan dari si pemimpin. Kinerja pada pegawai mengalami penurunan, yang utama menurunnya kuantitas pekerjaan seperti hasil pekerjaan yang dikerjakan pegawai sering mengalami kesalahan. Dan kurangnya sikap disiplin waktu pada pegawai, pegawai sering terlambat masuk perusahaan pada jika sudah memasuki waktu istirahat makan siang.

Permasalahan yang penulis temukan pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara tentu bisa dijadikan perhatian serius

bagi penulis untuk mencari tau lebih dalam, agar penulis dapat memberikan solusi serta saran bagi perusahaan dalam meningkatkan aktivitas kerja pegawai.

Dari kajian yang sudah peneliti baca dalam kajian manajemen mengamati bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan kegiatannya. Adanya program pengembangan karier, akan lebih meningkatkan kinerja pegawai agar bisa mencapai jenjang karir yang lebih tinggi dan terarah. Pengembangan karier digunakan sebagai langkah kegiatan manajemen SDM, yang bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan pegawai agar mampu memberikan kontribusi yang terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Elizar & Tanjung, 2018).

Adapun hubungannya dengan Motivasi yaitu sebagai faktor pendukung dalam pengembangan karir kepada pegawai agar bekerja lebih giat lagi dalam meningkatkan kualitas serta keterampilan diri untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Para pemimpin harus memberikan motivasi pada pegawai agar mereka memiliki kinerja yang baik dalam waktu berkelanjutan, pemimpin dapat memotivasi pegawai nya dengan cara memberikan reward/penghargaan ataupun sanksi. Faktor loyalitas juga penting untuk mendukung motivasi, kaena jika tinggi loyalitas dalam pekerjaan, maka setiap pekerjaan akan terselaikan dengan baik, dan pegawai akan semakin produktif. Dari kutipan diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang disebutkan diatas, peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai masih dianggap masih belum sesuai dengan harapan pimpinan, masih adanya kendala dimana beberapa pegawai terlambat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda.
2. Pegawai perusahaan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara masih memiliki pengembangan karir yang rendah.
3. Motivasi kerja yang diterima pegawai masih kurang, dikarenakan atasan kurang memberi arahan dan dorongan.

1.3 Batasan Masalah

Identifikasi masalah yang ada dalam pembahasan serta untuk mendapatkan gambaran penelitian yang jelas agar tidak melebar pada saat menganalisa dalam pembahasan, maka penulis membatasi tentang pengembangan karir, motivasi, dan kinerja Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun masalah yang akan dipaparkan dalam penelitian ini, adalah:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara ?

3. Apakah pengembangan karir dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, untuk menambah wawasan ilmu, serta sarana penerapan dari ilmu yang penulis peroleh selama duduk di bangku kuliah.
2. Bagi perusahaan, dapat menjadi pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah dalam mengambil kebijakan guna mencapai tujuan maupun pengembangan perusahaan.

3. Bagi peneliti lain, bisa digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian pada objek yang sama untuk dibandingkan pada penelitian yang sama dimasa yang akan datang.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian kinerja

Kinerja adalah kemampuan atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh para personil atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, untuk melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan operasional perusahaan (Maharani et al., 2022).

Menurut (Nurdin & Lapian, 2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Selanjutnya menurut (Marjaya & Pasaribu, 2019) menyatakan bahwa kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja pegawai dikatakan baik jika memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan kompetensinya.

Kinerja juga dapat mengandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang

dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu (Kasmir, 2016).

Adapun menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) kinerja pegawai adalah hal terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja pegawai juga merupakan faktor utama yang dapat memengaruhi kemajuan dari organisasi tersebut. Jika semakin baik kinerja pegawai maka tujuan dari organisasi akan semakin mudah untuk dicapai, begitu pula sebaliknya jika kinerja dari pegawai semakin memburuk maka tujuan dari organisasi akan semakin sulit untuk dicapai.

2.1.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Tinggi rendahnya tingkat kinerja seorang pegawai dapat ditentukan melalui faktor- faktor yang baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor – faktor yang dapat memengaruhi kinerja menurut (Marjaya & Pasaribu, 2019) ialah :

1. Kemampuan (ability), Faktor kemampuan merupakan skill diri atau keahlian diri dalam bekerja. Faktor kemampuan terbagi menjadi dua yaitu faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal ialah faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam lingkungan kerja, seperti perilaku, sikap, dan tindakan tindakan yang dilakukan rekan sesama kerja, bawahan/pimpinan, dan fasilitas kerja.
2. Faktor motivasi ialah kondisi yang dapat menggerakkan diri pegawai lebih terarah lagi dalam mencapai tujuan organisasi. Sikap mental dibutuhkan untuk menuju kondisi mental yang baik agar dapat mendorong diri pegawai untuk lebih berusaha dalam mencapai prestasi kerja yang lebih maksimal. Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu,

memahami tujuan utama perusahaan dan memiliki target kerjanya serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja yang baik.

Selanjutnya menurut (Utami & Dwiatmaja, 2020) faktor yang mempengaruhi kinerja ialah :

1. Pengembangan karir, yaitu perubahan– perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.
2. Self efficacy, yaitu penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai yang diisyaratkan.
3. Motivasi, yaitu suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Adapun menurut (Septiadi et al., 2020) Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: faktor disiplin individu dan lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. Abilites, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

2.1.1.3 Tujuan Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai memberikan banyak manfaat, baik bagi perusahaan maupun pegawai itu sendiri. Hanya saja terkadang masih ada perusahaan yang belum memikirkan arti penting kinerja tersebut. Kinerja pegawai merupakan salah fungsi dari manajemen sumber daya manusia. Tanpa kinerja pegawai yang

baik tentu pihak manajemen akan sulit untuk menentukan pegawai yang berkualitas.

Menurut (Wahyudi & Tupty, 2022) kinerja pegawai memiliki berbagai manfaat antara lain:

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi.

Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan diri setiap individu organisasi.

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai. Pegawai yang kinerjanya rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya sedangkan bagi pegawai yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

3. Pemeliharaan sistem.

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain pengembangan perusahaan dari individu evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4. Dokumentasi

Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen

sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

5. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana klemahan pegawai dan sistem yang digunakan.

6. Perencanaan dan pengembangan karier

Mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Repo, 2017) mengemukakan, bahwa indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas, adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Kuantitas, adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang telah ditetapkan.
3. Tanggung Jawab, adalah kemampuan pegawai memberikan integritas kerja yang baik dalam meningkatkan tata kelola perusahaan dengan prinsip-prinsip baik.

Sedangkan Menurut (Prawira et al., 2019) indikator-indikator dalam kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Mutu Kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi. Berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan

2. Ketangguhan

Berkaitan dengan tingkat kehadiran, ketaatan, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.

3. Sikap

Merupakan sikap yang ada pada pegawai yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini juga berkaitan dengan cara pegawai bekerja sama dalam kelompok dan inisiatif pegawai dalam bekerja.

Adapun menurut (Ainanur & Tirtayasa, 2018) indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas kerja: kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.
2. Kuantitas kerja: kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.
3. Keandalan kerja: terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 4) Sikap: pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa

2.1.2 Pengembangan Karir

2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Pengembangan karier merupakan semua usaha pribadi karyawan yang dituju

untuk melaksanakan rencana kariernya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja. Titik awal pengembangan karier dimulai dari diri karyawan itu sendiri, dimana setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan kariernya. Betapa pun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya hubungan pengembangan karir yang sistematis dan programatis oleh perusahaan melalui departemen personalianya (Daulay & Susi, 2021).

Menurut (Putri & Frianto, 2019) pengembangan karier adalah suatu usaha yang dilakukan oleh pegawai dalam meningkatkan kinerjanya dan dilakukan secara terus menerus untuk mendapatkan apresiasi kenaikan jenjang jabatan yang diberikan oleh perusahaan. Selanjutnya menurut (Marjaya & Pasaribu, 2019) pengembangan karier adalah suatu langkah yang bisa digunakan perusahaan demi menjaga dan menaikkan produktivitas pegawai dan untuk mempersiapkan karir masa depan seorang pegawai.

Adapun menurut (Aditya et al., 2021) pengembangan karir merupakan suatu hal yang penting bagi seseorang karena keputusan yang diambil sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan pada masa depan, berarti bahwa seseorang yang sudah menetapkan rencana karirnya, perlu mengambil langkah-langkah tertentu guna mewujudkan rencana tersebut. Pengembangan karir adalah proses yang berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan individu yang dimiliki oleh seorang pegawai guna mencapai karir yang diinginkan sesuai dengan ketentuan dalam suatu organisasi (A. Kurniawan et al., 2017).

2.1.2.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut (Nurdin & Lopian, 2018) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir yaitu sebagai berikut :

1. Hubungan pegawai dan organisasi
2. Personalia pegawai
3. Faktor eksternal
4. *Politicking* dalam organisasi
5. Sistem penghargaan

Adapun menurut (Pramuditha, 2019) faktor – faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah :

1. Prestasi kerja (*Job Performance*)
2. Pengenalan oleh pihak lain (*Exposure*)
3. Jaringan kerja (*Net Working*)
4. Pengunduran diri (*Resignation*)
5. Kesetiaan terhadap organisasi (*Organization loyalty*)
6. Pembimbing dan sponsor (*Mentors and sponsors*)
7. Bawahan yang mempunyai peran kunci (*Key subordinate*)
8. Peluang untuk tumbuh (*Growth opportunities*)
9. Pengalaman internasional (*International experience*)

Selanjutnya menurut (Jufrizen, 2015) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir yaitu:

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan tugas.

2. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. Role/Task Perception yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.1.2.3 Tujuan Pengembangan Karir

Menurut (D. Sari, 2020) pengembangan karir sangat penting bagi individu maupun organisasi. Praktif pengembangan karir bisa meningkatkan kepuasan karir pegawai dan meningkatkan kepuasan dari karir pegawai serta meningkatkan efektifitas organisasi. Banyak pegawai yang tidak melihat kesempatan untuk maju, bahkan tidak sama sekali akan mengalami frustrasi yang dapat membawa penurunan komitmen terhadap organisasi, penurunan kinerja serta peningkatan hasrat keluar dari organisasi.

2.1.2.4 Indikator Pengembangan Karir

Menurut (Bahri & Nisa, 2017) terdapat beberapa indikator pengembangan karir yaitu :

1. Prestasi kerja
2. Eksposur
3. Jaringan kerja (*Net Working*)
4. Pengunduran diri
5. Kesetiaan pada organisasi
6. Pembimbing dan sponsor
7. Pengalaman internasional

Adapun menurut (A. Kurniawan et al., 2017) indikator – indikator dalam pengembangan karir yaitu :

1. Promosi
2. Pendidikan
3. masa kerja
4. pangkat

Menurut (Rizal & Radiman, 2019) terdapat beberapa indikator dalam pengembangan karir yaitu sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kesesuaian Jam Kerja

Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran.

3. Tingkat Kehadiran

Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

4. Kerjasama antar Karyawan

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang di tentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-

kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Menurut (Tanjung et al., 2022) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat kemampuan untuk mencapai tujuannya.

Adapun menurut (Utomo et al., 2021) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kebutuhan tersebut timbul akibat adanya berbagai hubungan. Kebutuhan dapat berwujud fisik biologis serta sosial ekonomis. Akan tetapi yang lebih penting adalah adanya kebutuhan (needs) yang bersifat sosial psikis, misalnya penghargaan, pengakuan, keselamatan, perlindungan, keamanan, jaminan sosial, dan sebagainya. Jadi secara singkat motivasi diartikan sebagai bagian integral dan hubungan perburuan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan sumber daya manusia.

Selanjutnya menurut (Hakim et al., 2018) Motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses psikologi seorang pegawai untuk meningkatkan dan mempertahankan tindakan, dengan kata lain adalah keinginan batin untuk melakukan upaya meningkatkan produktivitas kerja. Jika pegawai memiliki

kepuasaan saat bekerja akan meningkatkan motivasi mereka dengan intensitas kemauan yang tinggi untuk menciptakan kualitas kerja yang maksimal dan lebih ditingkatkan lagi untuk mengembangkan karir yang lebih baik dan memajukan organisasi.

2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para pegawai dalam perusahaan. Menurut (Pane et al., 2022) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Kemungkinan untuk berkembang
2. Jenis pekerjaan
3. Apakah mereka merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja

Adapun menurut (Jufrizen, 2021) faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Rasa aman dalam bekerja
2. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif
3. Lingkungan kerja yang menyenangkan
4. Penghargaan atas prestasi kerja
5. Perlakuan yang adil dari manajemen

Selanjutnya menurut (Hazmanan Khair, 2020) motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

4. Faktor Eksternal yaitu: lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi atau tugas, dorongan atau bimbingan atasan, dan kompensasi.
5. Faktor Intern yaitu: pembawaan individu, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, keinginan atau harapan masa depan.

2.1.3.3 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Dengan adanya motivasi kerja, di prediksi akan menambah energi pada sebuah pekerjaan. Menurut (Jufrizen & Sitorus, 2021) ada beberapa tujuan pemberian motivasi yaitu:

- a. Gairah dan semangat kerja pegawai.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
- f. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai.

2.1.3.4 Indikator Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Indikator motivasi kerja pegawai menurut (Akmal et al., 2019) adalah :

1. Kinerja
2. Penghargaan
3. Tantangan
4. Tanggung Jawab
5. Pengembangan
6. Keterlibatan
7. Kesempatan

Adapun menurut (Putri & Frianto, 2019) indikator untuk mengukur motivasi kerja yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) menyatakan bahwa hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi adalah:

1. Memahami perilaku bawahan
2. Harus berbuat dan berperilaku realistis
3. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda
4. Mampu menggunakan keahlian
5. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang
6. Harus dapat memberi keteladanan

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik pengembangan karir pegawai maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Yang mana sesuai pada penelitian (Jufrizen & Gultom, 2018), (A. Kurniawan et al., 2017), (Akbar, 2018), (Suhanta et al., 2022), (Lubis et al., 2021) dan (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Pengembangan karir akan meningkatkan efektifitas dan kreatifitas sumber daya manusia dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya, pengembangan karier yang baik akan menimbulkan kenyamanan dan tentram dalam bekerja sehingga menjadi pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih bersemangat lagi yang pada akhirnya kinerja pegawai yang maksimal dapat tercapai.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai

Setiap pegawai memiliki tujuan tertentu dalam bekerja. Semakin kuat tujuan yang mendasarinya, maka akan semakin besar motivasi seseorang untuk mencapainya. Motivasi yang dimiliki seseorang akan menentukan kinerjanya dalam bekerja. Kajian literatur atas penelitian terdahulu tentang hubungan motivasi dan kinerja pegawai menunjukkan hasil yang tidak konsisten.

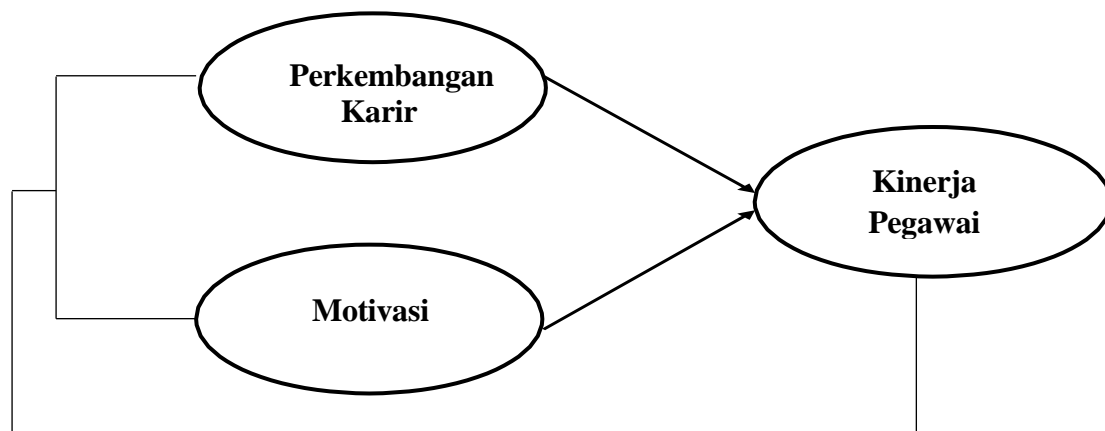
Hasil penelitian (Jasman Hasibuan, 2021); (Aditya et al., 2021), (Siswadi & Arif, 2021), (Adhan & Prayogi, 2021), (Pramuditha, 2019), (Handayani & Daulay, 2021) dan (Iskandar & Yusnandar, 2021) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi pegawai maka akan mampu meningkatkan

kinerja pegawai. Motivasi dalam perusahaan/organisasi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2.2.3 Pengaruh Perkembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Perkembangan karir dan motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya perkembangan karir dan motivasi yang baik terhadap pegawai, dapat meningkatkan tingkah laku yang baik dalam lingkungan kerja dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Yang sejalan pada penelitian (Islamiati et al., 2020); (N. P. S. K. Sari & Sriathi, 2019), (Asyara et al., 2022), (F. Kurniawan, 2019), (Daulay et al., 2019) dan (Iskandar & Yusnandar, 2021).

Pengaruh antara perkembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari kerangka berfikir sebagai berikut:



Gambar 2.3

Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis menunjukkan hubungan atau pengaruh yang ada pada penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah dan kerangka konseptual sebelumnya :

1. Perkembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.
3. Perkembangan Karir dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Data yang dikumpulkan peneliti melalui kuisioner yaitu dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang disusun secara tertulis kepada pagawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang menggunakan dua atau lebih variabel untuk mengetahui pengaruh antara variabel yang satu dengan yang lainnya. Hal ini juga didukung oleh (Fauzi et al., 2022) bahwa penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka dan penekanan pada pengukuran hasil yang objektif menggunakan analisis statistik. Fokus metode kuantitatif adalah mengumpulkan data dan melakukan generalisasi untuk menjelaskan fenomena khusus yang dialami oleh populasi (M. I. Nasution et al., 2020).

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya suatu penelitian. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mengoperasikan

variabel sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran variabel yang lebih baik. Definisi operasional variabel dapat diartikan mengubah konsep yang masih berupa abstrak dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya dengan orang lain berdasarkan variabel yang digunakan. Adapun definisi operasional dari skripsi ini adalah:

3.2.1 Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja pegawai juga dapat diartikan sebagai keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan, pemahaman apa dan bagaimana melakukannya.

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pegawai

NO	Indikator Kinerja Pegawai
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Tanggung Jawab

Sumber : (Repo., 2017)

3.2.2 Pengembangan Karir (X1)

Pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang pegawai untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk

mengembangkan karir pegawai selama dia bekerja. Pengembangan karir juga dapat diartikan peningkatan pribadi yang dilakukan bagi seseorang untuk melaksanakan rencana karir dan meningkatkan rencana kerja sesuai dengan tingkat organisasi.

Tabel 3.2 Indikator Pengembangan Karir

NO	Indikator Pengembangan Karir
1	Prestasi Kerja
2	Jaringan kerja (Net Working)
3	Kesetiaan pada organisasi
4	Pembimbing dan sponsor
5	Pengalaman Internatioanl

Sumber : (Bahri & Nisa, 2017)

3.2.3 Motivasi (X2)

Motivasi berasal dari bahasa latin yakni *movere* yang berarti menggerakkan (to move)”. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi juga dapat diartikan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi pun dapat diartikan sebagai kondisi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dilakukan secara sadar.

Tabel 3.3 Indikator Motivasi

NO	Indikator Motivasi
1	Kinerja
2	Penghargaan
3	Tantangan
4	Tanggung Jawab
5	Keterlibatan
6	Kesempatan

Sumber : (Akmal et al., 2019)

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Populasi didalam sebuah penelitian merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut (Fauzi et al., 2022) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dibuat kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 115 orang.

Menurut (Juliandi et al., 2015) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan beberapa kriteria yang sudah diperoleh, yaitu pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Adapun penentuan sampel menurut rumus slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \alpha^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

α = Margin Error (110%)

$$n = \frac{115}{1 + 115 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{115}{1 + 115 (0,01)}$$

$$n = \frac{115}{1 + 1.15}$$

$$n = \frac{115}{2.15}$$

$$n = 53$$

Dari hasil perhitungan diatas, maka banyak sampel pada penelitian ini yaitu berjumlah 53 orang pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Maka teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuisisioner, wawancara dan dokumentasi. Pengumpulan data dengan dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, buku, majalah dan foto-foto kegiatan. Berikut pilihan jawaban pada kuisisioner:

Tabel 3.5 Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5.1 Uji Validitas

a. Tujuan Melakukan Pengujian Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui keabsahan/ ketepatan/ kecermatan suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti.

b. Rumusan Statistik Untuk Pengujian Validitas

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

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Keterangan :

r_{xy} = Item instrument variabel dengan totalnya

n = Jumlah sampel

$\sum xi$ = Jumlah pengamatan variabel (x)

$\sum yi$ = Jumlah pengamatan variabel (y)

$(\sum xi^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel (x)

$(\sum yi^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel (y)

$(\sum xi)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel (x)

$(\sum yi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel (x)

$\sum xiyi$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

c. Kriteria Pengujian Validitas Instrumen

- 1) Tolak H_0 atau terima H_a , jika nilai kolerasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 - tailed < α 0.05).
- 2) Terimal H_0 jika nilai kolerasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesarl 0.05 (sig 2- tailed > α 0.05).

Tabel 3.6 Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Pertanyaan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pertanyaan 1	0,633 (positif)	0,00 < 0,05	Valid
Pertanyaan 2	0,804 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 3	0,749 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 4	0,821 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 5	0,573 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 6	0,668 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 7	0,704 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 8	0,769 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 9	0,631 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 10	0,616 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Dari 10 pernyataan yang diajukan mengenai Pengembangan Karir kepada responden, 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid dengan nilai sig < 0,05.

Tabel 3.7 Uji Validitas Variabel Motivasi

Pertanyaan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pertanyaan 1	0,830 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 2	0,549 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 3	0,586 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 4	0,517 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 5	0,740 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 6	0,598 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 7	0,716 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 8	0,682 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 9	0,739 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 10	0,808 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Dari 10 pernyataan yang diajukan mengenai Motivasi kepada responden, 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid dengan nilai sig < 0,05.

Tabel 3.8 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pertanyaan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pertanyaan 1	0,779 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 2	0,623 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 3	0,582 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 4	0,772 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 5	0,725 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 6	0,793 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 7	0,599 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 8	0,649 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 9	0,754 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 10	0,799 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Dari 10 pernyataan yang diajukan mengenai Kinerja Pegawai kepada responden, 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid dengan nilai sig < 0,05.R

3.5.2 Uji Reliabilitas

a. Tujuan Melakukan Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui kehandalan (tingkat kepercayaan) suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti.

b. Rumus Statistik Untuk Pengujian Reliabilitas

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

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \alpha h^2$ = Jumlah varians butir

$$\alpha^2 = \text{Varians total}$$

c. Kriteria Pengujian Reliabilitas Instrumen

- a) Jika hasil nilai Cronbach Alpha $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliable atau terpercaya.
- b) Jika hasil nilai Cronbach Alpha $\leq 0,6$ maka instrument variabel adalah tidak reliable atau tidak terpercaya.

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,747	Reliabel
Pengembangan Karir (X1)	0,771	Reliabel
Motivasi (X2)	0,849	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari 10 pernyataan yang diajukan mengenai Kinerja Pegawai, Motivasi dan Kinerja Pegawai kepada responden, 10 pernyataan tersebut dinyatakan Reliabel dengan nilai Cronbach Alpha $\geq 0,6$.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ini merupakan jawaban dari rumusan masalah yang akan meneliti dari masing-masing variabel. Variabel bebas Pengembangan Karir dan Motivasi tersebut berpengaruh terhadap variabel terikatnya Kinerja Pegawai, baik secara simultan maupun parsial. Berikut ini adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini.

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model

yang baik, maka hasil analisis layak dijadikan sebagai rekomendasi pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

Ada beberapa penujian asumsi klasik yaitu:

A. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam modal regresi, variabel dependen ini independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika ada menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka modal regresi memenuhi asumsi normalitas. Menurut (Juliandi et al., 2014) uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan:

1. 1. Uji Normal *P-P Plot of regression standardized residual* uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidak dengan syarat yaitu:
 - a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik historisnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
2. Uji kolmogorov smirnov uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya.
 - a. Jika angka signifikansi $> 0,05$ maka data mempunyai distribusi yang normal.
 - b. Jika angka signifikansi $< 0,05$ maka data tidak mempunyai distribusi

yang normal.

B. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya a korelasi antara variabel independen dan variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari uji multikolinearitas atau tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Di dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadinya multikolinieritas pada data yang akan diolah.

C. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Juliandi et al., 2014) “ Heterokedastitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain”. Jika variasi residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasittas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastitasi.

Dasar pengambilan keputusannya adalah Menurut (Juliandi et al., 2014) “ jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk satu pola tertentu teratur, maka terjadi heterokedastistas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik poin-poin 0 menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterkedastisitas”

3.6.2 Regresi Linier Berganda

Menurut (Juliandi et al., 2014) analisa regresi bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari nilai variabel bebas. Secara umum rumus regresi berganda adalah sebagai berikut

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

X1: Pengembangan Karir

X2 : Motivasi

α : Konstanta

β_1 dan β_2 : Koefisien regresi

3.6.3 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Menurut (Juliandi et al., 2014) menyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah analisis data yang penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan pembuktian hipotesis penelitian.

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) untuk menguji signifikan atau tidak antara variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji- t dengan rumus, yaitu :

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

Keterangan :

t = t hitung yang dikonsultasikan

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Ketentuan :

- a. Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed $<$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima.
- b. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni sig-2 tailed $>$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak.

Bentuk pengujian:

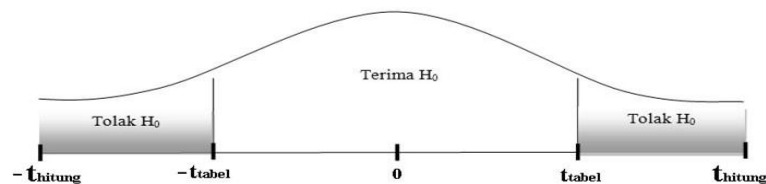
$H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika: $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 0.05$, $df = n-2$

H_0 ditolak jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



Gambar 3.5 Kriteria Penguji Hipotesis

Keterangan:

t_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi kebijakan hutang, ukuran perusahaan dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan.

t_{tabel} = Nilai t dan tabel t berdasarkan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X1) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y). Menurut

(Sugiono, 2017) menyatakan bahwa untuk pengujian signifikansi atau uji hipotesis terhadap korelasi berganda digunakan uji F dengan menggunakan rumus F hitung sebagai berikut:

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

Keterangan:

Fh= F hitung

R^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

k = Jumlah variabel independen

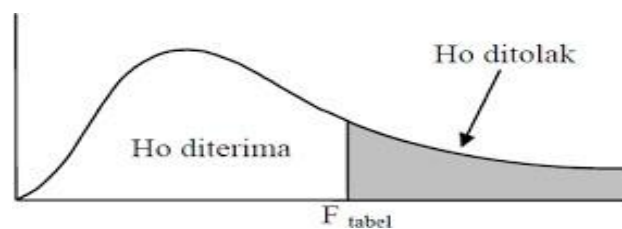
n = Jumlah Sampel

R = Koefisien korelasi ganda

F = F hitungan yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujian hipotesis dengan uji F :

- a. $H_0 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variable bebas terhadap variable terikat.
- b. $H_a \neq 0$ berarti secara bersama-sama ada pengaruh variable bebas dengan variable terikat.



Gambar 3.6 Kriteria Pengujian Hipotesis

Keterangan :

Tolak H_0 apa bila f hitung $>$ f tabel - \rightarrow f hitung $>$ - f tabel

Tolak H_0 apa bila f hitung $>$ f tabel - \rightarrow f hitung $>$ - f tabel

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Menurut (Sugiyono, 2017) determinasi dapat dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan:

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- a. Jika D mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel Independent terhadap variabel dependen lemah.
- b. Jika D mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel Pengembangan Karir (X1), 10 pertanyaan untuk variabel Motivasi (X2) dan 10 pertanyaan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y). Jumlah sampel yang didapat penulis dalam penelitian ini berjumlah 53 responden. Hasil data angket penelitian yang disebar secara online kemudian diberikan nilai dengan metode *skala likert* dan kemudian ditabulasi serta diolah menggunakan SPSS.

4.1.1 Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini ditunjukkan dalam beberapa tabel yaitu karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja dan posisi kerja. Data tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

A. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	30	56,6	56,6	56,6
	Perempuan	23	43,4	43,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas menjelaskan bahwa dari 53 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang (56,6%), sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang (43,4%).

B. Karakteristik berdasarkan umur

Karakteristik berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	12	22,6	22,6	22,6
	31-40 Tahun	23	43,4	43,4	66,0
	>40 Tahun	18	34,0	34,0	100,0
Total		53	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 12 orang (22,6%), responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 23 orang (43,4%) dan responden dengan usia >40 tahun sebanyak 18 orang (34,0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara Sumatera Utara berdasarkan pengisian kuisioner di dominasi oleh usia 31-40 tahun.

C. Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir

Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Pendidikan Terakhir			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	SMA/SMK	6	11,3	11,3	11,3
	D3	9	17,0	17,0	28,3
	S1	23	43,4	43,4	71,7
	S2	12	22,6	22,6	94,3
	S3	3	5,7	5,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA /SMK sebanyak 6 orang (11,3%), responden dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 9 orang (17,0%), responden pendidikan terakhir S1 sebanyak 23 orang (43,4%), responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 12 orang (22,6%) dan responden dengan dengan pendidikan terakhir S3 sebanyak 3 orang (5,7%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara berdasarkan pengisian kuisisioner di dominasi oleh pendidikan terakhir S1.

D. Karakteristik berdasarkan lama bekerja

Karakteristik berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Lama Bekerja			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	<5 Tahun	13	24,5	24,5	24,5
	6-10 Tahun	25	47,2	47,2	71,7
	>10 Tahun	15	28,3	28,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja <5 tahun tahun yaitu sebanyak 13 orang (24,5%), responden dengan lama bekerja

6-10 tahun sebanyak 25 orang (47,2%) dan responden dengan lama bekerja >10 tahun sebanyak 15 orang (28,3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara berdasarkan pengisian kuisioner di dominasi oleh lama bekerja selama 6-10 tahun.

E. Karakteristik berdasarkan Posisi Kerja

Karakteristik berdasarkan Posisi Kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Kerja

		Posisi Kerja			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Bidang Survei dan Pemetaan	5	9,4	9,4	9,4
	Bidang Penetapan Hak & Pendaftaran	7	13,2	13,2	22,6
	Bidang Penataan & Pemberdayaan	7	13,2	13,2	35,8
	Bidang Pengadaan Tanah & Pengembangan	10	18,9	18,9	54,7
	Bidang Pengendalian & Penanganan Sengketa	8	15,1	15,1	69,8
	Bidang Tata Usaha	16	30,2	30,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden dengan posisi kerja pada Bidang Survei dan Pemetaan sebanyak 5 orang (9,4%), responden dengan posisi kerja pada Bidang Penetapan Hak & Pendaftaran sebanyak 7 orang (13,2%), responden dengan posisi kerja pada Bidang Penataan & Pemberdayaan sebanyak 7 orang (13,2%), responden dengan posisi kerja pada Bidang Pengadaan Tanah dan Pengembangan sebanyak 10 orang (18,9%), responden dengan posisi kerja pada Bidang Pengendalian & Penanganan Sengketa sebanyak 8 orang (15,1%), dan responden dengan posisi kerja pada Bidang Tata Usaha sebanyak 16

orang (30,2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara berdasarkan pengisian kuisioner di dominasi oleh posisi kerja pada bidang tata usaha.

4.1.2 Gambaran Distribusi Frekuensi Variabel

Gambaran distribusi variabel merupakan bagian dari analisis statistika yang bertujuan untuk mengetahui deskriptif frekuensi jawaban responden terhadap kuisioner yang dibagikan dan menggambarkan secara mendalam variabel dalam penelitian. Analisis ini memberikan penjelasan tentang subjek yang dibahas tanpa perhitungan angka. Hal ini bertujuan untuk mengubah kumpulan data mentah menjadi mudah dipahami dalam bentuk informasi yang lebih ringkas yakni berupa angka persentase. Adapun hasil dari tiap variabel disajikan dalam tabel dibawah ini:

4.1.2.1 Variabel Pengembangan Karir (X1)

Berikut dibawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dan penelitian variabel Pengembangan Karir (X1) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir (X1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	33,9	27	50,9	6	11,3	2	3,7	0	0	53	100
2	20	37,7	29	54,7	4	7,5	0	0	0	0	53	100
3	27	50,9	20	37,7	4	7,5	1	1,8	1	1,8	53	100
4	23	43,3	25	47,1	2	3,7	2	3,7	1	1,8	53	100
5	28	52,8	25	47,1	0	0	0	0	0	0	53	100

6	18	33,9	30	56,6	3	5,6	2	3,7	0	0	53	100
7	15	28,3	27	50,9	7	13,2	2	3,7	1	1,8	53	100
8	20	37,7	24	45,2	6	11,3	3	5,6	0	0	53	100
9	33	43,3	16	30,1	4	7,5	0	0	0	0	53	100
10	26	49,0	19	35,8	4	7,5	3	5,6	1	1,8	53	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari tabel 4.6 diatas terlihat bahwa persentase jawaban dari Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara provinsi Sumatera Utara tentang pengaruh pengembangan karir, mayoritas jawaban dari responden setuju, hal ini berarti kuesioner yang disebar kepada responden bernilai baik karena mereka dapat memahami bagaimana menjalani kinerja yang baik. Berikut penjelasan tanggapan para responden terhadap pertanyaan-pertanyaan diatas :

Pada pertanyaan pertama, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju, saya merasa insan instansi telah adil berikan kesempatan yang sama pada semua pegawai untuk naik jabatan, Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara telah adil dalam memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh pegawainya untuk naik jabatan. Dengan adanya kesempatan ini pegawai akan lebih bersemangat dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

Pada pertanyaan kedua, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju, saya merasa atasan menghargai potensi pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara, atasan menghargai potensi dari pegawai nya, terlihat atasan dapat menghargai kemampuan dasar yang dimiliki pegawai yang sangat mungkin untuk dikembangkan.

Pada pertanyaan ketiga, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju, bahwa pemimpin selalu membuka akses kepada pegawai untuk mengembangkan karir. Dengan adanya Pengembangan Karir kita dapat mengetahui antara keinginan dan kebutuhan yang mana penting bagi kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara dalam mendahulukan kebutuhan dibandingkan dengan keinginannya dalam meningkatkan jenjang karir.

Pada pertanyaan keempat, mayoritas menjawab setuju instansi menyediakan informasi mengenai syarat untuk menempati jabatan tertentu untuk Kantor Wilayah Kantor wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara, kantor ini menyediakan segala macam informasi untuk pegawainya agar dapat menempati suatu jabatan. Hal ini dikarenakan dalam penambangan karir, pegawai t harus informasi yang dibutuhkan dalam menduduki suatu jabatan.

Pada pertanyaan kelima, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilihl sangat setuju saya memiliki minat yang besar untuk terus mengembangkan karir di instansi. Pegawai memiliki minat yang besar dalam meningkatkan serta mengembangkan karirnya di instansi. Dengan adanya minat yang besar dari seorang pegawai dapat meningkatkan kinerjanya sehingga ia dapat meningkatkan karirnya agar lebih baik lagi.

Pada pertanyaan keenam, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih setuju saya merasa puas dengan posisi jabatan saya saat ini, pegawai merasa puas dalam menduduki jabatannya yang sekarang ini ya duduki. Hal ini dikarenakan pegawai telah merasa nyaman pada posisinya saat ini.

Pada pertanyaan ketujuh, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih setuju, instansi selalu memfasilitasi pegawainya agar menjadi lebih baik. karena instansi ini selalu memfasilitasi pegawainya untuk menjadi lebih baik. Dengan adanya fasilitas yang diberikan kepada pegawai akan meningkatkan kerja seorang pegawai dan meningkatkan kualitas kerja pegawainya.

Pada pertanyaan kedelapan, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih setuju, kesetiaan dari pegawai bisa terlihat dari lamanya masa kerja pegawai tersebut dalam instansi.

Pada pertanyaan kesembilan, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih sangat setuju, instansi selalu mendukung pegawainya untuk berkembang, dapat dilihat instansi ini selalu memberi dukungan kepada pegawainya, pegawainya dapat mengembangkan karirnya ke jenjang yang lebih atas.

Pada pertanyaan kesepuluh, disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih sangat setuju, saya merasa puas terhadap program pengembangan karir yang ada dalam instansi. Pegawai sangat puas terhadap program pengembangan karir pada instansi. Dengan adanya program pengembangan karir pada instansi ini dapat meningkatkan semangat, kualitas serta tanggung jawab pegawai untuk mengembangkan karirnya.

4.1.2.2 Variabel Motivasi (X2)

Berikut dibawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dan penelitian variabel Motivasi (X2) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Motivasi (X2)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	49,0	23	43,3	3	5,6	1	1,8	0	0	53	100
2	29	54,7	19	35,8	5	9,4	0	0	0	0	53	100
3	23	43,3	25	47,1	2	3,7	2	3,7	1	1,8	53	100
4	18	33,9	31	58,4	2	3,7	1	1,8	1	1,8	53	100
5	25	47,1	17	32,0	6	11,3	3	5,6	2	3,7	53	100
6	17	32,0	33	62,2	2	3,7	1	1,8	1	1,8	53	100
7	30	56,6	19	35,8	3	5,6	1	1,8	0	0	53	100
8	20	37,7	28	52,8	4	7,5	1	1,8	0	0	53	100
9	27	50,9	20	37,7	3	5,6	2	3,7	1	1,8	53	100
10	24	45,2	18	33,9	5	9,4	3	5,6	3	5,6	53	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari tabel 4.7 diatas terlihat bahwa persentase jawaban dari pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara tentang Motivasi, mayoritas jawaban dari responden setuju. Berikut penjelasan tanggapan para responden terhadap pertanyaan-pertanyaan diatas :

Pada pertanyaan pertama, dapat disimpulkan mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan diberikan waktu lembur pegawai akan lebih baik lagi dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.

Pada pertanyaan kedua, dapat disimpulkan mayoritas responden memilih setuju dengan adanya target yang ditentukan akan lebih membuat pegawai lebih tertantang dalam menyelesaikan tugasnya. Artinya pegawai harus lebih bijak dalam memanfaatkan waktu yang ada.

Pada pertanyaan ketiga, Motivasi dominan menjawab sangat setuju bahwa dalam melakukan pekerjaan kita harus bersemangat. Agar segala yang kita kerjakan terasa sangat ringan untuk diselesaikan.

Pada pertanyaan keempat, mayoritas responden menjawab setuju dengan adanya tanggung jawab segala pekerjaan yang dilakukan, akan diselesaikan secara hati-hati dan lebih teliti lagi agar menghindari yang namanya kesalahan.

Pada pertanyaan kelima, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju, motivasi dengan tanggung jawab yang penuh seorang pegawai dituntut untuk lebih berhati-hati dalam bekerja dan lebih efisien dalam memanfaatkan waktunya saat bekerja dan tidak lupa pula seorang pegawai harus bisa meyakinkan hasil kerjanya.

Pada pertanyaan keenam, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju, Pegawai dengan ide untuk melakukan tindakan yang baru atau tindakan yang berbeda, namun dengan tujuan yang sama, yaitu untuk menyelesaikan pekerjaan atau untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan itu tidak di permasalahkan.

Pada pertanyaan ketujuh, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju, pegawai yang memiliki antusias tinggi dalam bekerja, maka setiap pekerjaan yang dilakukan akan lebih mempersingkat waktu dalam menyelesaikan segala tugas.

Pada pertanyaan kedelapan, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju, karena taraf hidup pegawai, merupakan kebutuhan yang sangat penting bagi kelangsungan pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja, serta semangat kerja pegawainya.

Pada pertanyaan kesembilan, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju, dengan adanya motivasi antar sesama pegawai akan lebih meningkatkan semangat pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Pada pertanyaan kesepuluh, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju, pegawai akan lebih giat dalam bekerja saat fasilitas yang di butuhkan, sehingga membuat pegawai betah dan nyaman pada pekerjaannya.

4.1.2.3 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berikut dibawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dan penelitian variabel Kinerja Pegawai (Y) yang dirangkum dan penelitian variabel Kinerja Pegawai (Y) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	39,6	26	49,0	3	5,6	2	3,7	1	1,8	53	100
2	20	37,7	29	54,7	4	7,5	0	0	0	0	53	100
3	23	43,3	25	47,1	3	5,6	2	3,7	0	0	53	100
4	31	58,4	18	33,9	2	3,7	1	1,8	1	1,8	53	100
5	19	35,8	24	45,2	4	7,5	3	5,6	3	5,6	53	100
6	30	56,6	17	32,0	2	3,7	2	3,7	2	3,7	53	100
7	20	37,7	28	52,8	3	5,6	2	3,7	0	0	53	100
8	17	32,0	25	47,1	6	11,3	3	5,6	2	3,7	53	100
9	29	54,7	24	45,2	0	0	0	0	0	0	53	100
10	27	50,9	21	39,6	3	5,6	1	1,8	1	1,8	53	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari tabel 4.8 diatas terlihat bahwa persentase jawaban dari Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara yang

produktif di Kota Medan tentang Kinerja Pegawai, mayoritas jawaban dari responden setuju. Hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena mereka dapat memahami kinerja yang baik dalam instansi pemerintah. Berikut dijelaskan tanggapan para responden terhadap pertanyaan-pertanyaan diatas.

Pada pertanyaan pertama, mayoritas responden menjawab setuju sebagai pegawai saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu . Artinya pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional harus tepat memaksimalkan hasil kerjanya dengan waktu yang telah diberikan.

Pada pertanyaan kedua, mayoritas responden menjawab setuju sebagai pegawai saya dapat tiba dikantor tepat waktu. Sebagian pegawai merasa bahwa ketepatan waktu merupakan faktor penting dalam sebuah sop atau yang disebut standar operasional kantor. Tingkat disiplin pegawai dapat dinilai dari absensi hadir.

Pada pertanyaan ketiga, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebagai pegawai saya dapat menggunakan kemampuan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara memiliki skill atau kemampuan lebih yang dapat membantunya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pada pertanyaan keempat, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih sangat setuju sebagai pegawai saya mampu bekerja secara optimal sepanjang jam kerja . Artinya Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara memberikan tanggung jawab kepada pegawainya untuk bisa bekerja lebih optimal lagi sepanjang jam kerja yang telah diberikan.

Pada pertanyaan kelima, mayoritas responden menjawab setuju sebagai pegawai saya bisa mengerjakan hal yang berbeda dari waktu ke waktu secara mandiri, artinya Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara lebih produktif menggunakan waktu luang untuk mengerjakan hal lain.

Pada pertanyaan keenam, mayoritas responden menjawab sangat setuju permasalahan yang timbul dari pekerjaan dapat saya selesaikan dengan cepat. Artinya setiap adanya masalah ataupun kendala dalam mengerjakan tugas, pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara, dengan cepat mencari solusi untuk mengatasi permasalahan yang dihadapinya.

Pada pertanyaan ketujuh, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebagai pegawai saya dapat menganalisa jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya. Artinya pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara berperan aktif dalam menganalisa jenis pekerjaan yang ia jalani dan pegawai juga bertanggung jawab pada pekerjaan yang sedang diurusnya.

Pada pertanyaan kedelapan, mayoritas responden menjawab setuju sebagai pegawai saya inisiatif mengambil keputusan yang berhubungan dalam menyelesaikan tugas. Pegawai diperbolehkan mengambil keputusan asal keputusan yang diambil berhubungan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pada pertanyaan kesembilan, mayoritas responden menjawab sangat setuju, saya memiliki kerjasama yang baik dalam instansi, teman maupun atasan, karena di dalam Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara pegawai dan atasan saling bekerja sama untuk bisa menyelesaikan masalah.

Pada pertanyaan kesepuluh, mayoritas responden menjawab sangat setuju, sebagai pegawai saya memiliki pemahaman yang cukup mengenai keterkaitan tugas-tugas jabatannya dengan jabatan-jabatan lain di dalam atau di luar lingkup organisasi, yang artinya kurang lebih pegawai yang ada di dalam Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara mengetahui tentang apa tugas-tugasnya, jabatannya di dalam instansi ini.

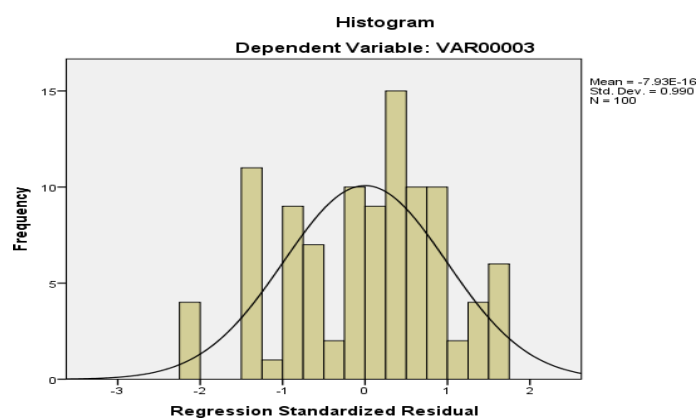
4.1.3 Analisis Data

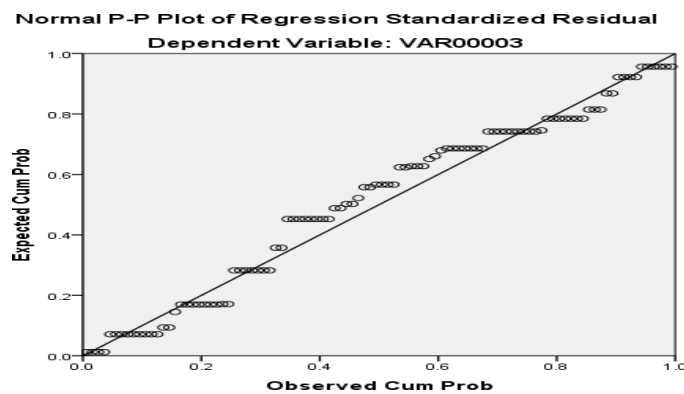
4.1.3.1 Uji Normalitas

Tujuan dari pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak normal. Ketentuan pengujian, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut dibawah ini hasil uji normalitas untuk menguji seluruh data variabel penelitian yang bersekala minimal ordinal dengan menggunakan ketentuan uji *kolmograf-smirnof* dengan menggunakan program SPSS.

Dengan dasar pengambilan keputusan:

- c. Jika nilai sig > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal
- d. Jika nilai sig < 0,05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal





Gambar 4.10 Uji Normal P-P Plot Standardized

Gambar uji grafik histogram berbentuk seperti lonceng dan P-P plot Standardized cenderung mengikuti garis diagonal dalam mengidentifikasi bahwa pengujian normalitas model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi yang telah ditentukan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi ini berdistribusi normal.

**Tabel 4.9 Uji Normalitas Kolmogorof-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,85917158
Most Extreme Differences	Absolute	,334
	Positive	,179
	Negative	-,334
Test Statistic		,334
Asymp. Sig. (2-tailed)		,270 ^c

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Hasil penelitian pada tabel diperoleh besarnya nilai kolmogorof Smirnof adalah 0,05 dan signifikan pada 0,27 yang berarti nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data residen berdistribusi normal.

4.2.2 Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas variabel penelitian ini untuk menghitung uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis *collinearity statistic*. Multikolonieritas mempunyai tujuan yaitu untuk melihat apakah variabel tidak terjadi korelasi tinggi dengan ciri jika nilai tolerance $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolonieritas dan jika nilai tolerance $< 0,10$ maka terjadi multikolonieritas. Dan apabila VIP < 10 tidak terjadi multikolonieritas dan jika VIP > 10 maka terjadi multikolonieritas.

Hasil uji independen antara variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.10 Uji Multikolonieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,334	1,192			
	Pengembangan Karir	,103	,063	,092	,617	1,620
	Motivasi	,942	,059	,891	,617	1,620

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

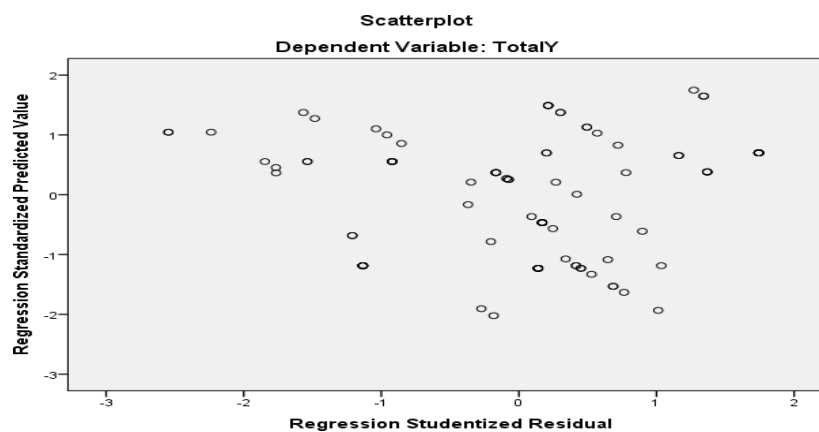
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Data tabel uji multikolonieritas diatas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi (X2) memiliki nilai tolerance dan VIF sebesar 1,62. Nilai tersebut dapat diartikan dalam batas toleransi $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolonieritas dan nilai VIP < 10 , sehingga demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas dalam variabel independen penelitian ini.

4.2.3 Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah variabel mempunyai varian yang sama atau tidak. Heterokedastisitas mempunyai satu pengamatan kepengamatan lain berbeda. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji atau tidaknya heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisienregresi menjadi tidak efisien, hal ini penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Dasar analisis penelitian data heterokedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumb Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 satterplot dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini berdasarkan uji data heterokedaktisitas dapat diartikan bahwa tidak adanya terjadi heterokedaktisitas dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumber Y, sehingga dapat dikatakan uji heterokedaktisitas pada variabel

penelitian ini dapat terpenuhi. Data variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.2.4 Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan menggunakan SPSS pada *multiple regression analysis* tentang Pengembangan karir (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara dapat dilihat tabel dibawah ini :

Tabel 4.11 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,805	2,817		7,031	,000
	Pengembangan Karir	,822	,097	,845	8,439	,000
	Motivasi	,254	,088	,288	2,872	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS (Statistical Program for Social Schedule) di dapat :

$$a = 19.805$$

$$b1 = 0.822$$

$$b2 = 0.254$$

Dengan persamaan yaitu: $Y = a + b1X1 + b2X2 + e$

Maka diperoleh nilai $Y = 19.805 + 0,822 X1 + 0,254 X2$

Nilai konstanta sebesar 19.805 menunjukkan bahwa jika variabel bebas yaitu pengembangan karir dan motivasi dalam keadaan konstan atau tidak meng

lami perubahan (sama dengan nol), dengan tingkat kinerja sebesar 19.805.

Nilai koefisien variabel pengembangan karir (X_1) = 0,822 yang berarti bahwa jika pengembangan karir dilakukan dengan baik, maka akan mengalami peningkatan.

Begitu juga dengan nilai motivasi (X_2) sebesar 0,254 yang berarti bahwa jika motivasi dilakukan dengan baik, maka akan mengalami peningkatan pula.

4.2.5 Uji Hipotesis

4.2.5.1 Uji t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis pada uji statistik uji t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh tingkat hubungan dan pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat didalam penelitian ini. Penguji hipotesis tersebut menggunakan Program *Statistical For Sosial Sceiences* (SPSS) dapat dilihat pada tabel berikut :

a) Pengaruh Pengembangan Karir (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan data tabel uji t diatas dapat diketahui nilai perolehan coefficients sebagai berikut :

1. Jika nilai sig < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai sig > 0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

$$t_{tabel} = t(a \times 2 : n-1)$$

$$= 6,641 (0.103 \times 2 : 53-1) = 0,025$$

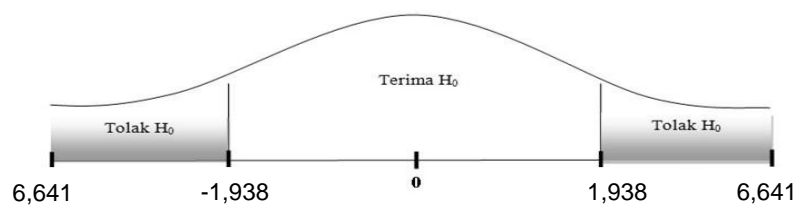
**Tabel 4.15 Uji t (Hipotesis 1)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,334	1,192		-1,119	,268
	Pengembangan Karir	,103	,063	,092	6,641	,000
	Motivasi	,942	,059	,891	5,962	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 6,641 > t_{tabel} 0,025$ sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.



Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 1)

b) Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan data tabel uji t diatas dapat diketahui nilai perolehan coefficients sebagai berikut :

1. Jika nilai sig $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai sig $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

$$t_{tabel} = t(a \times 2 : n-1)$$

$$= 6,641 (0.103 \times 2 : 53-1) = 0,025$$

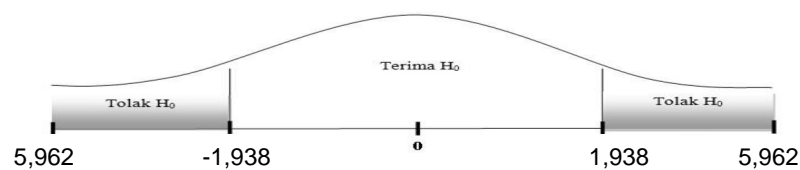
Tabel 4.16 Uji t (Hipotesis 2)**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,334	1,192		-1,119	,268
	Pengembangan Karir	,103	,063	,092	6,641	,000
	Motivasi	,942	,059	,891	5,962	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,962 > t_{tabel} 0,025$ sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

**Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 2)****4.2.5.2 Uji F**

Pengujian ststistic uji F (uji simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama – sama memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Maka hipotesis tersebut dikonversikan ke dalam statistic sebagai berikut :

1. Jika nilai sig $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai sig $> 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

F tabel = F (k ;n-k) = 3,09

Tabel 4.17 Uji F (Hipotesis)

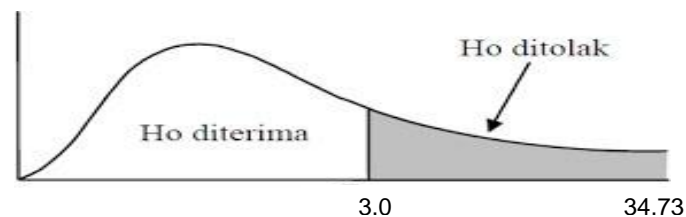
		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	360,407	2	180,204	34,731	,000 ^b
	Residual	38,385	50	,768		
	Total	398,792	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan data tabel uji F diatas diperoleh nilai sig adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 34,731 > F_{tabel} 3,09$ sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel pengembangan karir dan motivasi secara serempak dan signifikan terhadap kinerja pagawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

**Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Uji F (Hipotesis)**

4.2.3.3 Koefisien Determinasi

Pengujian determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran nilai koefisien yang menunjukkan besarnya variabel – variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel – variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yang menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.20 Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,951 ^a	,804	,831	,876

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.20 hasil uji tabel regresi koefisien determinasi model summary pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R square) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,804 hal ini menunjukkan arti bahwa 80,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel pengembangan karir (X1) dan motivasi (X2) sisanya sebesar 19,6% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Pengembangan karir berpengaruh secara serempak dan signifikan terhadap kinerja pegawai semakin tinggi pengembangan karir maka semakin tinggi juga kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dapat dilihat dari signifikan t pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 6,641 > t_{tabel} 1,938$ sehingga dapat disimpulkan X1 berpengaruh terhadap Y.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putri & Frianto, 2019), (Nadia & Pratminingsih, 2022), (Handayani & Daulay, 2020) dan (Yolinza, 2023) bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari jawaban angket

yang diisi oleh pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara yang menyatakan setuju dan sangat setuju pada setiap pernyataan. Hal ini berarti jika pengembangan karir meningkat, maka kinerja pegawai juga meningkat. Pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi. Seorang pegawai memerlukan perbaikan diri untuk mencapai karir yang lebih baik dan mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya untuk mencapai target yang memuaskan demi untuk mencapai karir yang diinginkan.

4.2.2 Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya, semakin tinggi motivasi yang diterima pegawai maka semakin tinggi kinerjanya. Hal ini dapat dilihat dari signifikan t pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,962 > t_{tabel} 1,938$ sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh X² terhadap Y.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Susi Handayani, Abdul Sadat, 2020) dan (Jufrizen & Sitorus, 2021) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran. Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan seorang pegawai untuk suatu arah tujuan tertentu.

4.2.3 Pengembangan Karir dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Pengembangan karir dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara. Semakin tinggi pengembangan karir dan motivasi nya maka semakin tinggi kinerja pegawai tersebut. Hal ini dapat dilihat dari signifikan F pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 34,731 > F_{tabel} 3,09$ sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel pengembangan karir (X1) dan motivasi (X2) secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurdin & Lapian, 2018), (Harlie, 2012) dan (Islamiati et al., 2020) bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karir dan motivasi yang baik akan membuat pegawai lebih meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, penelitian ini tidak bisa digeneralisasi untuk seluruh populasi pegawai ditempat penelitian namun hanya menggambarkan sampel yang diteliti.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan motivasi pegawai sebaiknya diberikan motivasi lebih agar setiap pegawai memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Peranan motivasi dalam meningkatkan kerja pegawai sangat penting, antara lain agar motivasi yang diberikan dalam bentuk bimbingan maupun pelatihan

dapat menggerakkan setiap pegawai untuk bisa bekerja mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Sebaiknya pengembangan karir pada pegawai di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara lebih diperhatikan lagi agar pegawai mampu untuk melakukan tugas yang telah dibebankan padanya.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara dapat membantu dalam memenuhi segala kebutuhan pegawai di perusahaan seperti fasilitas kerja, agar pegawai lebih meningkatkan kinerjanya.

5.3 Keterbatasan penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya.

Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Peneliti ini hanya mencari pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
3. Keterbatasan waktu dan pengetahuan dari penulis sehingga populasi dan sampel yang diteliti pada penelitian ini hanya 53 responden pada pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 246–259.
- Aditya, A., Kirana, K. C., & Subianto, D. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Development and Applied Research Journal*, 4(1), 106–111.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Aisyah, A., Rizal, M., & Kasran, M. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 5(1), 17–24.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 1–17.
- Akmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 8(1), 1–6.
- Asyara, H. R., Andiani, P., & Nabila, S. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Seminar Nasional Manajemen Dan Bisnis (SENMABIS)*, 2(1), 1–16.

- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Daulay, R., & Susi, H. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*, 2(1), 156–164.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fauzi, A., Nisa, B., Napitupulu, D., Abdillah, F., & Utama, A. A. G. S. (2022). *Metodologi Penelitian* (Vol. 3, Issue 1). CV. Pena Persada.
- Hakim, Y. R. Al, Irfan, M., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2018). Peran Hubungan Kerja, Pengembangan Karir dan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Global*, 3(1), 37–45.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analysis of Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance: Study in Pt. Xyz Medan. *Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 2(1), 808–813.

- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Harlie, M. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. 10, 860–867.
- Hazmanan Khair, D. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora (SiNTESa)*, 1(1), 99–110.
- Islamiati, A., Razak, I., & Susanto, P. H. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wisc Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2), 1–9.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1–11.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.

- Jufrizen, J., & Gultom, D. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 2(1), 405–424.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Kaengke, A. samuel, Tewel, B., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Literasi Keuangan Terhadap Perilaku Keuangan Karyawan PT Air Manado. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(1), 341–350.
- Kurniawan, A., Yunus, M., & Majid, M. S. A. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 8(2), 119–133.
- Kurniawan, F. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 241.
- Lubis, R. P., Pasaribu, F., & Tufty, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerfja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 15 Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)*, 2(2), 258–272.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*

Manajemen, 5(1), 30–41

Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.

Mulya, M., Sukomo, S., & Kasman, K. (2019). Pengaruh Pengembangan karir dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai DPPKB Kota Banjar. *Business Mangement and Entrepreneurship Journal*, 2(2), 240–251.

Nadia, S., & Pratminingsih, S. (2022). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di badan penelitian, pengembangan, dan perencanaan Kabupaten Polewali Mandar. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(10), 4379–4386.

Nasution, A. N. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Admin Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 16–31.

Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(5), 1–7.

Nurdin, N., & Lapian, J. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA Pengaruh Pengembangan*, 6(4), 3773–3782.

Pane, M., Pasaribu, S. E., & Tupty, Z. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Journal Economy and Currency Study*

(*JECS*), 4(2), 77–92.

- Pramuditha, P. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Nasional Di Indonesia. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 105–124.
- Prawira, D. D., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sisirau. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia*, 5(1), 158–167.
- Putri, W. A., & Frianto, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 1–10.
- Rahayu, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Semarang Jaya Metro. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 1(1), 12–34.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sari, D. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telekomunikasi Witel Daratan Riau Pekanbaru. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 12–34.

- Sari, N. P. S. K., & Sriathi, A. (2019). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Firmont Sanur Baech Hotel. *Jurnal M*, 8(8), 4788–4814.
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 38–44.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 366–379.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1396–1412.
- Susi Handayani, Abdul Sadat, K. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Tanjung, H., Bakti, K., & Tupty, Z. (2022). Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pt . Angkasa Pura II. *Jurnal Niagawan*, 11(1), 21–36.
- Utami, V. A. V. W. R., & Dwiatmaja, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja

Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tribun Berita Online).
International Journal of Social Science and Business, 4(2), 267–275.

Utomo, W. A., Pasaribu, H. K., & Rambe, M. F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada Dinas Pencegah Dan Pemadam Kebakaran Kota Medan. *PIONIR : Jurnal Pendidikan*, 14(1), 1–13.

Wahyudi, W. D., & Tupty, Z. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL DIALOGIKA Manajemen Dan Administrasi*, 3(1), 10–20.

Yolinza, N. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2).

Medan, Juli 2023

Kepada Yth,

Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara

Perihal : Permohonan Menjadi Responden Penelitian

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Riya Ramadani

Npm : 1905160516

Saya adalah seorang mahasiswa konsentrasi sumber daya manusia program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan. Saya memohon kesedian waktu Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Kuesioner ini digunakan dalam rangka penelitian untuk penyusunan skripsi saya yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor wilayah badan pertanahan nasional Provinsi Sumatera Utara.

Demikianlah permohonan ini saya buat. Saya mengucapkan banyak terimakasih atas bantuan Bapak/Ibu pegawai pada Kantor wilayah badan pertanahan nasional Provinsi Sumatera Utara.

Hormat Saya

Riya Ramadani

Petunjuk Pengisian

1. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pernyataan identitas responden yang membutuhkan jawaban dari saudara/i.
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada kolom yang saudara/i anggap sesuai dengan jawaban saudara/i.

B. Identitas Responden

1. Nama
2. Jenis Kelamin
3. Umur
4. Pendidikan Terakhir
5. Lama Bekerja
6. Posisi Kerja

Deskripsi Jawaban:

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Sebagai pegawai saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
2.	Sebagai pegawai, saya dapat tiba dikantor tepat waktu.					
3.	Sebagai pegawai saya dapat menggunakan kemampuan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4.	Sebagai pegawai, saya mampu bekerja secara optimal sepanjang jam kerja.					
5.	Sebagai pegawai, saya mampu mengerjakan hal yang berbeda dari waktu ke waktu secara mandiri.					
6.	Permasalahan yang timbul dari pekerjaan dapat saya selesaikan dengan cepat.					
7.	Sebagai pegawai dapat menganalisa setiap jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
8.	Sebagai pegawai saya inisiatif untuk membuat keputusan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas.					
9.	Saya memiliki kerjasama yang baik dalam perusahaan, teman maupun atasan.					

10.	Sebagai pegawai, saya memiliki pemahaman yang cukup mengenai keterkaitan tugas-tugas jabatannya dengan jabatan-jabatan lain di dalam atau di luar lingkup organisasi.					
-----	---	--	--	--	--	--

Pengembangan Karir (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa perusahaan telah adil memberikan kesempatan yang sama pada semua pegawai untuk naik jabatan.					
2.	Saya merasa atasan menghargai potensi pegawai.					
3.	Pemimpin selalu membuka akses kepada pegawai untuk mengembangkan karir.					
4.	Perusahaan menyediakan informasi mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan tertentu.					
5.	Saya memiliki minat yang besar untuk terus mengembangkan karir di perusahaan.					
6.	Saya merasa puas dengan posisi jabatan yang saya miliki saat ini.					
7.	Perusahaan selalu memfasilitasi pegawainya untuk menjadi lebih baik.					
8.	Kesetiaan pegawai dilihat dari berapa lama pegawai tersebut sudah bekerja di perusahaan.					
9.	Perusahaan selalu mendukung pegawainya untuk berkembang.					
10.	Saya merasa puas terhadap program pengembangan karir yang ada di perusahaan.					

Motivasi (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Bila saya lembur saya termotivasi melakukan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya.					
2.	Saya menikmati target yang menantang.					
3.	Saya mempunyai semangat dalam bekerja.					
4.	Saya bersedia bertanggung jawab terkait pekerjaan saya.					
5.	Saya mampu bekerja dengan tanggung jawab.					
6.	Saya selalu memiliki inisiatif dalam bekerja.					
7.	Saya bekerja dengan antusias setiap waktu.					
8.	Perusahaan tempat saya bekerja menjamin taraf hidup pegawainya.					
9.	Pegawai yang motivasinya tinggi akan bekerja lebih giat.					
10.	Saya mendapatkan apa yang saya inginkan di tempat kerja saya.					

HASIL DATA KUISIONER RESPONDEN

Kinerja Pegawai (Y)

No. Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah Reaponden
1	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	44
2	5	5	5	5	3	5	3	3	5	3	42
3	3	4	5	3	3	2	3	5	3	4	35
4	4	3	3	3	2	4	2	2	4	2	29
5	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	40
6	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	45
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	45
9	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	43
10	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	46
11	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	47
12	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	42
13	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	37
14	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	46
15	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	34
16	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
17	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	44
18	2	3	3	4	3	4	5	4	5	4	37
19	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
20	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	46
21	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	36
22	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
23	4	4	4	5	3	3	4	4	5	2	38
24	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	41
25	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	44
26	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	40

27	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	39
28	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	43
29	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	46
30	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	47
31	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	42
32	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	37
33	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	46
34	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	34
35	5	5	5	5	3	5	3	3	5	3	42
36	3	4	5	3	3	2	3	5	3	4	35
37	4	3	3	3	2	4	2	2	4	2	29
38	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	40
39	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	45
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	44
42	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	37
43	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	46
44	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	35
45	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
46	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	44
47	2	3	3	4	3	4	5	4	5	4	38
48	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
49	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	46
50	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
51	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	44
52	5	5	5	5	3	5	3	3	5	3	42
53	3	4	5	3	3	2	3	5	3	4	35

Pengembangan Karir (X1)

No. Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah Responden
1	5	3	4	4	3	3	4	4	3	5	38
2	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	38
3	5	2	2	4	1	4	4	4	4	2	28
4	4	2	2	3	2	2	3	4	2	2	26
5	2	4	3	5	5	5	5	4	4	3	40
6	5	3	5	4	4	5	5	5	3	3	42
7	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	45
8	3	3	3	4	4	4	5	5	4	1	36
9	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	31
10	4	1	2	4	4	3	5	5	4	1	33
11	5	1	2	3	4	4	4	5	4	1	33
12	5	3	3	5	3	5	3	4	3	2	36
13	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4	39
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	47
15	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	34
16	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	44
17	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	41
18	5	2	3	5	5	4	3	4	3	4	38
19	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	42
20	5	3	2	5	2	5	4	5	4	3	38
21	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	36
22	4	2	2	5	2	4	3	4	1	1	28
23	5	3	4	3	4	4	5	5	4	2	39
24	5	1	1	5	2	4	5	4	5	2	34
25	5	2	1	5	2	5	4	4	3	2	33
26	5	1	1	5	2	5	4	5	1	1	29
27	3	3	4	5	3	3	4	4	5	3	37

28	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	35
29	4	1	2	4	4	3	5	5	4	1	33
30	5	1	2	3	4	4	4	5	4	1	36
31	5	3	3	5	3	5	3	4	3	2	36
32	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4	39
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	47
34	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	34
35	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	38
36	5	2	2	4	1	4	4	4	4	2	32
37	4	2	2	3	2	2	3	4	2	2	26
38	2	4	3	5	5	5	5	4	4	3	40
39	5	3	5	4	4	5	5	5	3	3	42
40	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	45
41	3	3	3	4	4	4	5	5	4	1	36
42	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4	39
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	47
44	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	34
45	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	44
46	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	41
47	5	2	3	5	5	4	3	4	3	4	38
48	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	42
49	5	3	2	5	2	5	4	5	4	3	38
50	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	36
51	5	3	1	4	3	3	4	4	3	1	31
52	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	38
53	5	2	2	4	1	4	4	4	4	2	32

Motivasi (X2)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah
1	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	46
2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	37
3	4	3	4	3	3	5	4	4	5	5	40
4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	41
6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
7	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	46
8	4	5	4	4	4	3	5	5	4	3	41
9	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47
10	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	46
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
13	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	35
14	4	4	3	3	5	5	3	5	5	5	42
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
16	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	36
17	4	4	5	3	5	4	5	5	4	3	42
18	4	2	2	3	3	4	5	4	4	5	36
19	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	44
20	3	3	4	3	5	5	3	5	4	5	40
21	5	2	4	4	4	5	4	4	4	5	41
22	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	41
23	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	41
24	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	43
25	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	46
26	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	42
27	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	32

28	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47
29	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	46
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
32	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	35
33	4	4	3	3	5	5	3	5	5	5	42
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
35	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	37
36	4	3	4	3	3	5	4	4	5	5	40
37	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	32
38	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	41
39	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
40	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	46
41	4	5	4	4	4	3	5	5	4	3	41
42	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	35
43	4	4	3	3	5	5	3	5	5	5	42
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
45	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	36
46	4	4	5	3	5	4	5	5	4	3	42
47	4	2	2	3	3	4	5	4	4	5	36
48	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	44
49	3	3	4	3	5	5	3	5	4	5	40
50	5	2	4	4	4	5	4	4	4	5	41
51	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	46
52	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	37
53	4	3	4	3	3	5	4	4	5	5	40

Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,002	,001	,003	,000	
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	39,85	17,505	,510	,809
X1.2	38,90	18,128	,640	,794
X1.3	39,04	18,940	,525	,806
X1.4	39,42	17,229	,605	,796
X1.5	39,17	19,989	,324	,825
X1.6	38,96	19,920	,397	,817
X1.7	39,06	19,585	,414	,816
X1.8	39,02	18,176	,493	,810
X1.9	39,04	17,175	,695	,786
X1.10	38,69	20,060	,553	,809

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,823	10

	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,019	,024	,000	,000	,002	,000	,034
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y4	Pearson Correlation	,474**	,397**	,322*	1	,603**	,367**	,297*	,558**	,429**	,215
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,019		,000	,007	,031	,000	,001	,122
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y5	Pearson Correlation	,208	,322*	,311*	,603**	1	,323*	,128	,262	,431**	,110
	Sig. (2-tailed)	,136	,019	,024	,000		,018	,360	,058	,001	,431
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y6	Pearson Correlation	,308*	,321*	,642**	,367**	,323*	1	,539**	,397**	,662**	,250
	Sig. (2-tailed)	,025	,019	,000	,007	,018		,000	,003	,000	,071
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y7	Pearson Correlation	,439**	,576**	,497**	,297*	,128	,539**	1	,461**	,594**	,363**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,031	,360	,000		,001	,000	,007
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y8	Pearson Correlation	,519**	,482**	,410**	,558**	,262	,397**	,461**	1	,443**	,108
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,058	,003	,001		,001	,443
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y9	Pearson Correlation	,392**	,430**	,564**	,429**	,431**	,662**	,594**	,443**	1	,257
	Sig. (2-tailed)	,004	,001	,000	,001	,001	,000	,000	,001		,064
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y10	Pearson Correlation	,182	,350*	,291*	,215	,110	,250	,363**	,108	,257	1
	Sig. (2-tailed)	,191	,010	,034	,122	,431	,071	,007	,443	,064	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	37,08	28,879	,549	,854
Y2	37,13	27,848	,612	,849

Y3	37,64	25,657	,659	,846
Y4	37,19	26,964	,591	,851
Y5	37,08	29,494	,452	,862
Y6	37,74	26,583	,642	,847
Y7	36,77	28,602	,645	,848
Y8	36,91	29,126	,603	,852
Y9	37,32	26,376	,709	,840
Y10	37,04	30,883	,340	,868

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,865	10

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,85917158
Most Extreme Differences	Absolute	,334
	Positive	,179
	Negative	-,334
Test Statistic		,334
Asymp. Sig. (2-tailed)		,270 ^c

a. Test distribution is Normal.

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	19,805	2,817		7,031	,000
	Pengembangan Karir	,822	,097	,845	8,439	,000
	Motivasi	,254	,088	,288	2,872	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,334	1,192		-1,119	,268
	Pengembangan Karir	,103	,063	,092	6,641	,000
	Motivasi	,942	,059	,891	5,962	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	360,407	2	180,204	34,731	,000 ^b
	Residual	38,385	50	,768		
	Total	398,792	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,951 ^a	,804	,831	,876

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

Kepada Yth.
Ketua Jurusan
Fakultas Ekonomi UMSU
Di
Medan.

Medan, H
M



Dengan hormat
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Riya Ramadani
NPM : 1905160516
Konsentrasi : SDM (Sumber Daya Manusia)
Kelas / Sem : 2 / Semester 0

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu :

Nama Pembimbing : Susi Handayani disetujui prodi : ()

Dari hasil survei & kunjungan ke perusahaan / tempat penelitian serta proses pembimbingan dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :


1. Motivasi kerja pada pegawai masih kurang karena atasan kurang memberi arahan atau dorongan pada para pegawainya sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.
 2. Kurangnya keefektifan, serta pelatihan pada karyawan, sehingga menyebabkan terjadinya hambatan dalam pencapaian kinerja.
 3. Pengembangan karir pada perusahaan masih kurang sehingga menyebabkan karyawan bekerja tidak efektif dan efisien. Hal ini dapat diatasi dengan memberikan pelatihan dan pengembangan karir.
- Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah : pengembangan karir

Pengaruh Pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kementerian Agraria Dan Tata Ruang Badan Pertanahan nasional kantor Wilayah Sumatera Utara.

Medan, 202

Dosen Pembimbing

Peneliti/Mahasiswa


()


()

Susi Handayani, SE., M.M.

Riya Ramadani

Disetujui Oleh :
Ketua / Sekretaris Jurusan

()

Diagendakan pada tanggal :
Nomor Agenda :

Catatan :

1. Proposal penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah di paraf oleh program studi
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

20....

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara



Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : R I I Y A R A M A D A N I

NPM : 1 9 0 5 1 6 0 5 1 6

Tempat/tgl Lahir : M E D A N
2 2 - 1 1 - 2 0 0 1

Program Studi : Manajemen

Alamat Mahasiswa : J L . B . K A T A M S O g a n g :
R A K Y A T N O : 3 9

Tempat Penelitian : K E M E N T R I A N A G R A R I A D A
N T A T A R U A N G B P N S U M U T

Alamat Penelitian : J L . B R I G J E N K A T A M S O
N O : 4 5

memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian .

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Jurusan / Sekretaris

Wassalam
Pemohon

Riya Ramadani



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Jumat, 09 Juni 2023 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Riya Ramadani
N .P.M. : 1905160516
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 22 November 2001
Alamat Rumah : Jalan brigjend Katamso GG.kasih
JudulProposal : Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I
Bab II	Sinkronkan Rumusan Masalah Dengan Hipotesis
Bab III
Lainnya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Jumat, 09 Juni 2023

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Susi Handayani, SE, M.M.

Sekretaris

Assoc.Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jumat, 09 Juni 2023** menerangkan bahwa:

Nama : Riya Ramadani
N .P.M. : 1905160516
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 22 November 2001
Alamat Rumah : Jalan brigjend Katamso GG.kasih
JudulProposal :Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Susi Handayani, SE, M.M.*

Medan, Jumat, 09 Juni 2023

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing

Susi Handayani, SE, M.M.

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.



Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.

NIDN : 0105087601



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Riya Ramadani
NPM : 1905160516
Dosen Pembimbing : Susi Handayani, SE, M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Sumatera Utara.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki latar belakang masalah - Identifikasi masalah	5/4-2023	
Bab 2	- Tambahkan teori - Perbaiki hipotesis	15/4-2023	
Bab 3	- Perbaiki populasi sampel	2/5-2023	
Daftar Pustaka	- Mendeleey	10/5-2023	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	-		
Persetujuan Seminar Proposal	- Aon	25/5-2023	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si.

Medan, Mei 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Susi Handayani, SE, M.M.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menpawab surat ev agar dibedakan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 667 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2023
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 13 Sya'ban 1444 H
06 Maret 2023 M

Kepada Yth.

Bapak / Ibu Pimpinan
Badan Pertanahan Nasional Provsu
Jln.Brijen Katamso No.45 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Riya Ramadani
Npm : 1905160516
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kementerian Agraria Dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Sumatera Utara.

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN:0109086502

Tembusan :

1. Peringgal





**KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/
BADAN PERTANAHAN NASIONAL
KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Jalan Brigjend Katamso No. 45 Medan 20151 Telp. (061) 4538810, 4531969 email : sumut@atrbpn.go.id

Nomor : UP.02.03/982 -12.100/V/2023
Sifat : -
Lampiran : -
Hal : Izin Riset Pendahuluan

Medan, 29 Mei 2023

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

di-
Tempat

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor 667/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 tanggal 6 Maret 2023 hal sebagaimana tersebut diatas, dengan ini disampaikan kami dapat menyetujui permohonan Saudara untuk memulai kegiatan sebagaimana dimaksud. Berkaitan dengan hal tersebut diminta agar Mahasiswi bersangkutan dapat segera melapor dan memenuhi ketentuan/peraturan yang berlaku pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan untuk menjadi maklum.

a.n Kepala Kantor Wilayah
Badan Pertanahan Nasional
Provinsi Sumatera Utara
Kepala Bagian Tata Usaha,

Dr. Firyadi, S.P., M.Si.
NIP. 197207101998031005



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menjabar surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 667 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2023

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **3/6/2023**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Riya Ramadani**
N P M : **1905160516**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kementerian Agraria Dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Sumatera Utara.**

Dosen Pembimbing : **Susi Handayani, SE., M.M.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **06 Maret 2024**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 13 Sya'ban 1444 H
06 Maret 2023 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Pertinggal





**KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/
BADAN PERTANAHAN NASIONAL
KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Jalan Brigjend Katamso No. 45 Medan 20151 Telp. (061) 4538810, 4531969 email : sumut@atrbpn.go.id

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 411 /Sket-100.UP.02.01/VIII/2023

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nhora Herawaty Saragih, S.ST., M.Si.
NIP : 198011092001122001
Jabatan : Kepala Subbagian Hukum, Kepegawaian dan Organisasi

dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Riya Ramadani
NIM : 1905160516
Jurusan/Program Studi : S1/Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Yang bersangkutan telah melaksanakan kegiatan riset pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara yang bekedudukan di Medan dari Tanggal 1 Juli s.d. 21 Agustus 2023.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 21 Agustus 2023

Kepala Subbagian Hukum,
Kepegawaian dan Organisasi,



Nhora Herawaty Saragih, S.ST., M.Si.
NIP. 198011092001122001