

**HUBUNGAN ANTARA PENGEMBANGAN KARIR DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA PENYULUH KELUARGA
BERENCANA DI KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

Diajukan Oleh :
NUR AIYA SOPHIA
17.860.0175



FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 25/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)25/5/23

**HUBUNGAN ANTARA PENGEMBANGAN KARIR DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA PENYULUH KELUARGA
BERENCANA DI KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

Diajukan Oleh :

NUR AIYA SOPHIA

17.860.0175

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2023

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

BALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja Pada Penyuluh Keluarga Berencana Di Kota Medan

Nama : Nur Aiya Sophia

NPM : 17.860.0175

Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh
Pembimbing


(Nafeesa, S.Psi., M.Psi., Psikolog)

Mengetahui :

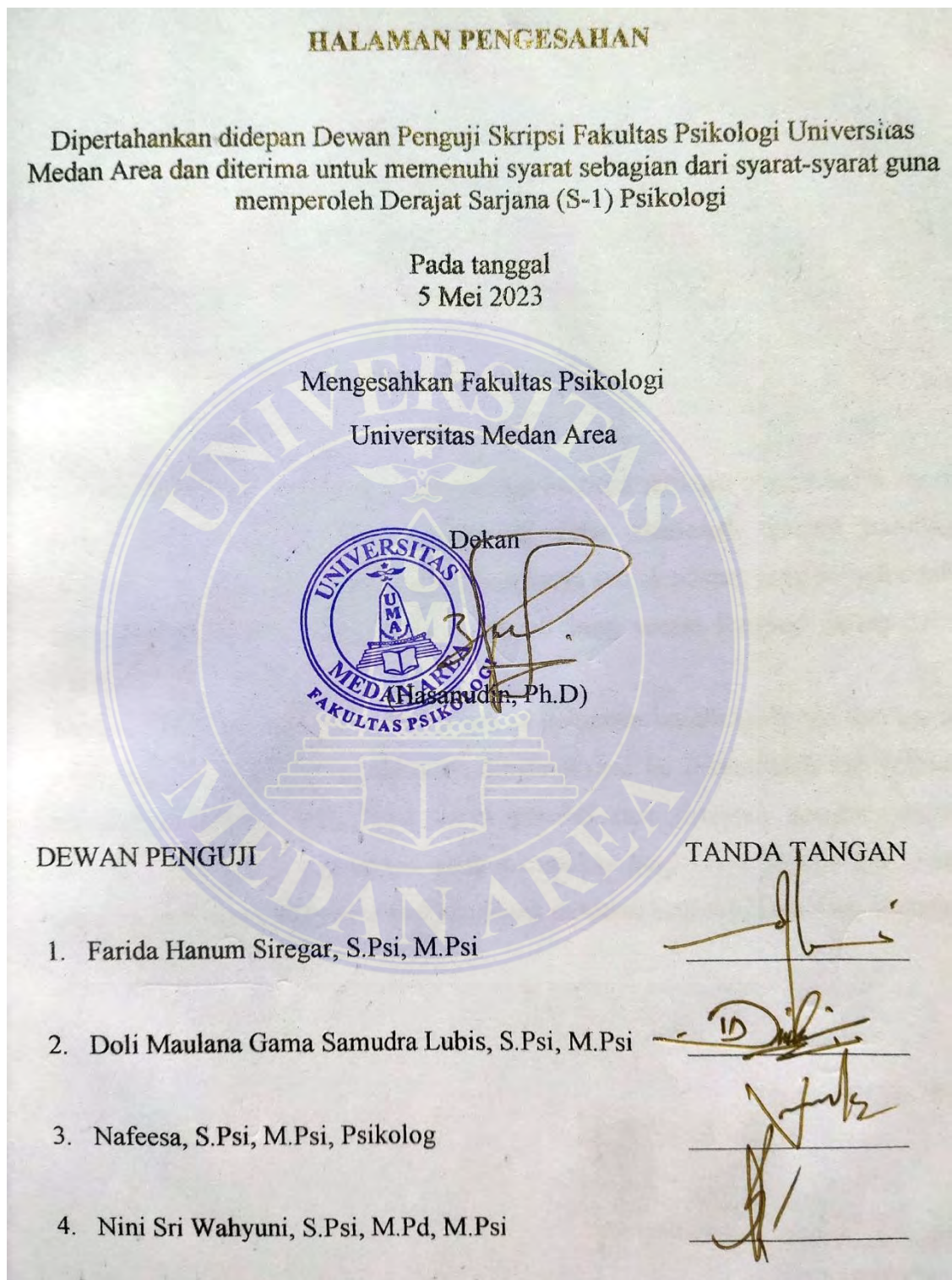
Kepala Bagian

(Arif Fachrian, S.Psi., M.Psi., Psikolog)

Dekan

(Nasa Rudin, Ph.D)

Tanggal Sidang
5 Mei 2023



HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nur Aiya Sophia

NPM : 178600175

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Menyatakan dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik disuatu Lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar Pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah skripsi ini dikemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya peneliti lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya peneliti lain, maka peneliti bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku

Medan, 5 Mei 2023



Nur Aiya Sophia
Nur Aiya Sophia

17.860.0175

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nur Aiya Sophia

NPM : 17.860.0175

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

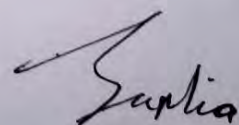
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Hubungan Antara Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja Pada Penyuluh Keluarga Berencana Dikota Medan** beserta pernakat yang ada (jika diperlukan).

Dengan Hak Bebas Royalti Non- Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat/mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti /pencipta dan sebagai pemilik hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Medan, 5 Mei 2023



Nur Aiya Sophia

17.860.0175

MOTTO

"Tidak perlu menjelaskan tentang dirimu kepada siapa pun, karena yang menyukaimu tidak butuh itu. Dan yang membencimu tidak akan percaya itu."

(Ali bin Abi Thalib)

"Lakukan apa yang menurut hatimu benar - karena bagaimanapun kamu akan dikritik."

(Eleanor Roosevelt)

"Kita harus berarti untuk diri kita sendiri dulu sebelum kita menjadi orang yang berharga bagi orang lain."

(Ralph Waldo Emerson)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah atas nikmat-mu Ya Allah yang telah memberi kekuatan di setiap langkah saya selama ini. Atas nikmat dan kemudahan yang Allah SWT berikan akhirnya saya bisa sampai dititik ini. Shalawat dan salam saya hadiahkan kepada junjungan Baginda Nabi Muhammad SAW yang telah memberi kebanggaan menjadi umat yang senantiasa berfikir.

Saya persembahkan karya ilmiah ini kepada orang-orang yang saya kasihi dan sangat saya sayangi, terimakasih atas segala dukungan, bantuan dan doa dari orang-orang yang saya sayangi dalam proses penyelesaian karya ilmiah ini sehingga dapat saya selesaikan dengan baik.

Juga saya dedikasikan kepada diri sendiri yang akhirnya berani dan tetap kuat untuk terus berjalan guna menyelesaikan skripsi ini yang sangat jauh dari kata sempurna. Untuk seluruh keluarga, teman-teman dan orang terdekat yang menemani dan mendukung saya sehingga saya bisa berada diposisi ini, terima kasih saya persembahkan skripsi ini untuk kalian.

RIWAYAT HIDUP

Nama : Nur Aiya Sophia

Nomor Pokok Mahasiswa : 178600175

Jurusan : Psikologi

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat, Tanggal Lahir : Medan, 26 Agustus 1999

Agama : Islam

Anak ke- : 1 dari 2 bersaudara

Alamat : Jalan Menteng Raya No.279, Kota Medan

Email : aiyasofia5@gmail.com

No. Telp/HP : 082277015260

Nama Ayah : Mardiyus S.E

Ibu : Ir. Darmawati Nasution

Pendidikan : - SD Nurul Islam Indonesia Baru Medan
- SMP Negeri 6 Medan
- SMA Negeri 14 Medan

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan Antara Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja Pada Penyuluh Keluarga Berencana Di Kota Medan”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata-1 Psikologi pada Program Studi Sarjana Psikologi Universitas Medan Area.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, peneliti membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif dan membangun dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah pengetahuan dan nilai dari skripsi ini. Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tidak akan dapat berjalan dengan baik tanpa dukungan dan bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak. Untuk kesempatan itu peneliti ingin mengucapkan terima kasih setelusya dengan segala kerendahan hati kepada :

1. Bapak Drs. Erwin Siregar selaku Ketua Yayasan Haji Agus Salim Siregar
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M. Psi, Psikolog selaku wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
5. Ibu Nafeesa, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga serta kesabaran dan senantiasa memberikan arahan, saran dan juga bimbingan dalam proses penyelesaian penelitian skripsi ini.
6. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi., M.Psi. selaku dosen ketua yang telah memberikan masukan dan saran dalam proses penyelesaian penelitian skripsi ini.

7. Ibu Nini Sri Wahyuni S.Psi., M.Pd., M.Psi. selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan saran dalam proses penyelesaian penelitian skripsi ini.
8. Bapak Doli Maulana Gama Samudera Lubis, S.Psi., M.Psi. selaku sekretaris yang sudah berkenan menjadi notulen dan telah memberikan masukan dan saran dalam proses penyelesaian penelitian skripsi ini.
9. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu dan memberikan bekal ilmu kepada peneliti demi kelancaran hingga selesainya skripsi ini.
10. Seluruh staf Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
11. Kepada pihak BKKBN Medan yang telah memberikan izin dan masukan dalam proses pengambilan data dengan lancar.
12. Kepada seluruh Penyuluh Keluarga Berencana dikota Medan yang telah membantu dalam proses pengisian angket.
13. Kepada kedua orang tua saya Bapak Mardiyus S.E dan Ibu Ir. Darmawati Nasution yang telah memberi doa, dukungan, semangat, dan masukan selama proses pembuatan skripsi ini.
14. Kepada adik saya M. Aulia Kahfi yang telah menemani saya selama proses pembuatan skripsi ini.
15. Kepada sahabat saya Nurul Zhafirah dan Khairun Nisa yang telah mendampingi saya dari awal perkuliahan hingga saat ini.

Medan, 5 Mei 2023

Nur Aiya Sophia

178600175

HUBUNGAN ANTARA PENGEMBANGAN KARIR DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PENYULUH KELUARGA BERENCANA DI KOTA MEDAN

Oleh :

Nur Aiya Sophia

17.860.0175

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada penyuluh keluarga berencana di kota Medan. Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode korelasional. Penelitian ini diukur dengan skala likert yang terdiri dari skala pengembangan karir dan skala kepuasan kerja yang diolah menggunakan program SPSS versi 20. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah sampel 85 penyuluh keluarga berencana yang ada di kota Medan. Berdasarkan hasil analisis korelasi *r product moment* diketahui bahwa ada hubungan positif antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja, dimana nilai $r_{xy} = 0,360$ dengan nilai signifikansi $p = 0,001 < 0,05$ yang artinya hipotesis yang diajukan peneliti dapat diterima. koefisien determinan (r^2) dari hubungan variabel X dan variabel Y adalah sebesar $r^2 = 0,130$, hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berkontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 13% sedangkan sisanya (87%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa pengembangan karir tergolong tinggi dengan nilai mean hipotetik 57,5 dan nilai mean empirik 72,22, selanjutnya untuk kepuasan kerja tergolong tinggi dengan nilai mean hipotetik 50 dan mean empirik 66,93.

Kata kunci : Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Penyuluh.

THE CORRELATION BETWEEN CAREER DEVELOPMENT AND JOB SATISFACTION AMONG FAMILY PLANNING EXTENSION WORKERS IN MEDAN CITY

**By :
Nur Aiya Sophia
17.860.0175**

ABSTRACT

This study aims to determine the correlation between career development and job satisfaction in family planning extension workers in Medan city. The type of research used is quantitative research with correlational methods. This study was measured by a Likert scale consisting of a career development scale and a job satisfaction scale processed using the SPSS version 20 program. The sampling technique used purposive sampling technique with a total sample of 85 family planning extension workers in Medan city. Based on the results of the r product moment correlation analysis, it is known that there is a positive correlation between career development and job satisfaction, where the r_{xy} value = 0.360 with a significance value of $p = 0.001 < 0.05$, which means that the hypothesis proposed by the researcher can be accepted. the coefficient of determination (r^2) of the correlation of variable X and variable Y is $r^2 = 0.130$, this shows that career development contributes to job satisfaction by 13% while the rest (87%) is influenced by other factors not examined in this study. Based on the results of the analysis, it is known that career development is classified as high with a hypothetical mean value of 57.5 and an empirical mean value of 72.22, then for job satisfaction it is high with a hypothetical mean value of 50 and an empirical mean of 66.93.

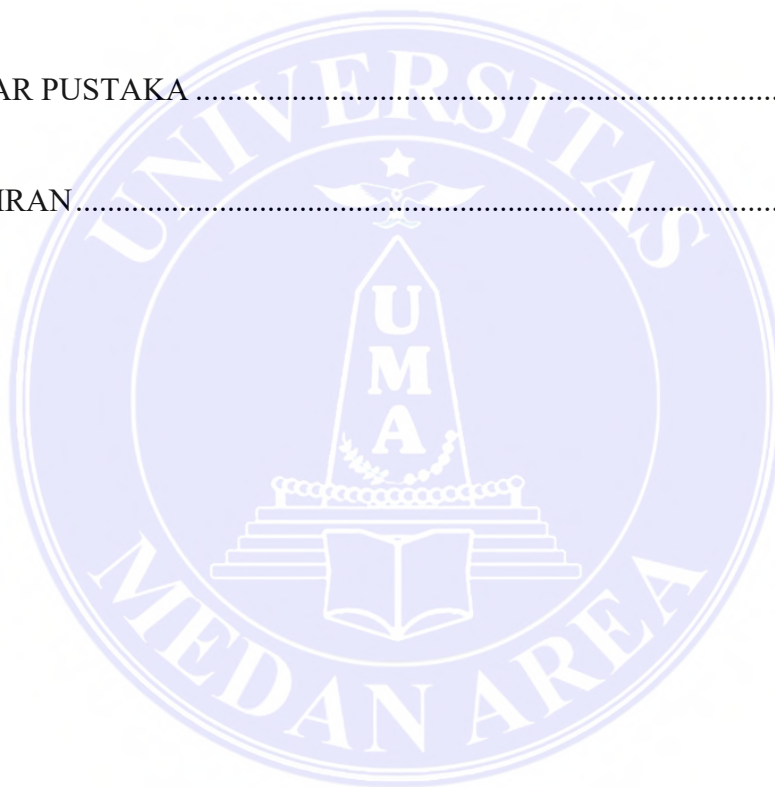
Keywords: Career Development, Job Satisfaction, Instructor.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERYATAAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
RIWAYAT HIDUP.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Penyuluh Keluarga Berencana.....	9
B. Kepuasan Kerja	13
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	13
2. Faktor Kepuasan Kerja.....	14

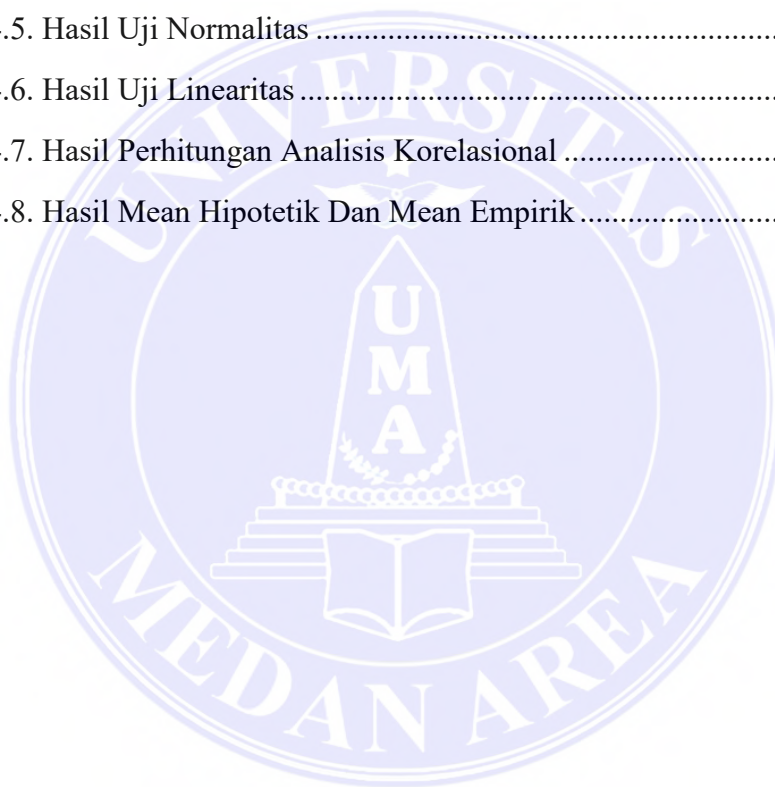
3. Aspek Kepuasan Kerja.....	18
4. Ciri-Ciri Kepuasan Kerja	20
5. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan.....	22
C. Pengembangan Karir	23
1. Definisi Pengembangan Karir.....	23
2. Faktor Pengembangan Karir	24
3. Aspek Pengembangan Karir.....	26
4. Dampak Positif Pengembangan Karir.....	30
D. Hubungan Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja.....	31
E. Kerangka Konseptual	34
F. Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
A. Tipe Penelitian.....	35
B. Identifikasi Variabel	35
C. Defenisi Operasional Variabel.....	36
D. Subjek Penelitian	37
E. Metode Pengumpulan Data	38
F. Validitas dan Reliabilitas.....	39
G. Metode Analisis Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Orientasi Kanchah Penelitian	43
B. Persiapan Penelitian.....	45
1. Persiapan administrasi.....	45
2. Persiapan alat ukur	45
C. Pelaksanaan Penelitian	47
D. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	48
E. Analisis Data dan Hasil Penelitian	50
1. Uji asumsi	50

2. Hasil Analisis Korelasional.....	51
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	52
F. Pembahasan	55
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	59
A. Simpulan.....	59
B. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN.....	63



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Distribusi Skala Pengembangan Karir Sebelum Penelitian	47
Tabel 4.2. Distribusi Skala Kepuasan Kerja Sebelum Penelitian	48
Tabel 4.3. Distribusi Skala Pengembangan Karir	49
Tabel 4.4. Distribusi Skala Kepuasan Kerja	50
Tabel 4.5. Hasil Uji Normalitas	51
Tabel 4.6. Hasil Uji Linearitas	52
Tabel 4.7. Hasil Perhitungan Analisis Korelasional	53
Tabel 4.8. Hasil Mean Hipotetik Dan Mean Empirik	54



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kurva Normal Pengembangan Karir.....	55
Gambar 2. Kurva Normal Kepuasan Kerja.....	55



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada suatu perusahaan atau instansi, manusia adalah elemen yang utama. Pegawai memegang peranan utama dalam membantu menjalankan setiap usaha dan kegiatan di dalam instansi. Agar pegawai menjalankan setiap tugas dengan baik dalam suatu instansi maka perlu adanya rasa puas dalam diri pegawai tersebut selama melakukan tugasnya. Rasa puas ini harus dibentuk oleh instansi agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal. Individu yang bekerja di instansi akan menyumbangkan energi, pikiran, keahlian, dan keterampilan mereka untuk membangun instansi tersebut. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan menjadi aset yang sangat berharga karena akan menunjukkan loyalitas yang tinggi dan akan rela berkorban besar demi kemajuan organisasi.

Robbins (2011) berpendapat bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan pemenuhan harapan dengan kenyataan yang ada. Kepuasan kerja yang rendah berdampak negatif terhadap perkembangan kualitas pelayanan. Menurut As'ad (2005) kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku karyawan, termasuk produktivitas, ketidakhadiran, cedera terkait pekerjaan, dan pemutusan hubungan

kerja. Demikian juga menurut Keith dan Davis (dalam Mangkunegara, 2013) perusahaan dengan kepuasan karyawan yang rendah memiliki tingkat PHK yang lebih tinggi.

Menurut Gomes (2006), tugas manajemen SDM berhubungan dengan upaya mengatur faktor individu dengan sebaik-baiknya dan harus dilaksanakan seefektif mungkin untuk mencapai individu yang puas dan memuaskan bagi instansi. Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang nyaman atau tidak nyaman di mana individu melihat pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mendeskripsikan sikap individu terhadap pekerjaannya. Hal ini tercermin dari sikap positif individu terhadap pekerjaan dan lingkungannya. Di sisi lain, individu yang kurang puas memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan dalam berbagai bentuk.

Hasibuan (2007) mengemukakan faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja: pekerjaan yang menantang, upah yang sewajarnya, kondisi kerja yang kondusif dan semangat teman sebaya. Selain itu, Robbins (2011) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: peluang untuk tumbuh, faktor intrinsik, kondisi kerja, pendidikan, usia pribadi, sistem pembayaran, jadwal kerja, jenis pekerjaan dan rekan kerja. Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, upah, kenaikan jabatan, penyeliaan, rekan kerja dan lingkungan kerja.

. Pengembangan karir merupakan fungsi manajemen SDM yang sangat penting untuk diketahui oleh seluruh karyawan. Kebutuhan akan perencanaan karir muncul dari kekuatan ekonomi dan sosial yang membuat setiap karyawan bahagia. Pengembangan karir individu memperluas kekayaan pengetahuan, meningkatkan keterampilan dan kepercayaan diri. Menurut Sondang P. Siagian (2006) ada beberapa hal yang mampu berhubungan dengan pengembangan karir individu, yaitu prestasi kerja, pengakuan dari orang lain, loyalitas terhadap organisasi, mentor dan sponsor, dukungan dari bawahan, kesempatan untuk berkembang dan pemutusan hubungan kerja

Dalam penelitian ini, peneliti menjadikan penyuluh keluarga berencana (penyuluh kb) sebagai subjek penelitian. Penyuluh kb adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada di desa atau kelurahan yang memiliki tugas, wewenang dan tanggung jawab untuk menjalankan kegiatan berupa penyuluhan, relokasi, pemberian bantuan, pengkajian dan pengembangan kegiatan KB Nasional serta kegiatan pengembangan lainnya yang diamanatkan oleh pemerintah daerah di wilayah kerjanya. Penyuluh kb bertanggung jawab atas perencanaan, penyelenggaraan, pelaksanaan, pengembangan, pelaporan dan evaluasi program KB dan program pembangunan nasional di wilayah kerja Desa/Kelurahan.

Program Keluarga Berencana dirancang oleh BKKBN demi menciptakan kemajuan, kestabilan, kesejahteraan ekonomi, sosial dan spiritual setiap penduduk. Kesuksesan program keluarga berencana karena adanya seorang yang terampil atau

memiliki kemampuan dan keterampilan dalam mensosialisasikan program keluarga berencana, yang sering disebut dengan penyuluh keluarga berencana.

Bila dilihat dari Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) jabatannya, para Penyuluh KB adalah juru penerang pada keluarga dan masyarakat luas menuju perubahan mentalitet dari tidak mendukung menjadi mendukung program KB, dari yang dulu tidak peduli menjadi peduli, dari yang dulu tidak mau berpartisipasi menjadi aktif berperan serta, dan sebagainya. Penyuluh KB juga merupakan salah satu komponen penting dalam upaya peningkatan perekonomian dan kesejahteraan masyarakat, juga sebagai indikator kemajuan yang telah dicapai oleh suatu daerah. Dalam praktiknya penyuluh kb menemukan banyak permasalahan di lingkungan masyarakat. Permasalahan umum yang sering dijumpai adalah kurangnya pemahaman masyarakat tentang program keluarga berencana dengan baik.

Menurut PERMENPAN No. 21 tahun 2018, penyuluh KB memiliki dua kategori yaitu kategori keterampilan dan kategori keahlian. Pada kategori keterampilan terdapat tiga jenjang jabatan, dari jenjang terendah sampai jenjang tertinggi terdiri atas penyuluh KB terampil, penyuluh KB mahir, dan penyuluh KB penyelia. Pada kategori keahlian terdapat empat jenjang jabatan, dari jenjang terendah sampai jenjang tertinggi terdiri atas penyuluh KB ahli pertama, penyuluh KB ahli muda, penyuluh KB ahli madya, dan penyuluh KB ahli utama.

Berdasarkan hasil observasi diketahui adanya ketidakpuasan kerja pada diri penyuluh. Hal ini dibuktikan dengan adanya perilaku negatif seperti banyaknya penyuluh yang mengeluh tentang jumlah pekerjaannya, terlihat jenuh dan tertekan saat bekerja, kurangnya interaksi dengan rekan kerja, penyuluh yang terkadang terlihat mengabaikan pekerjaannya dan hanya fokus pada urusan pribadi saja.

Berikut adalah wawancara yang dilakukan peneliti pada hari Selasa tanggal 13 Juli 2021

“Saya pribadi merasa lelah dan jenuh dengan kondisi kerja saat ini.”

“memang cukup berat karena saya memegang beberapa lingkungan, walaupun ada bantuan dari BKKBN Sumut tapi itu masih belum cukup”

Berdasarkan dari hasil wawancara diketahui rasa lelah dan jenuh yang timbul diakibatkan oleh banyaknya pekerjaan yang harus mereka kerjakan. Setiap seorang penyuluh kb memiliki binaan 1000 s/d 2000 keluarga atau pasangan usia subur atau setara dengan 2-3 desa/kelurahan. Berdasarkan data yang diperoleh dari badan pusat statistik kota medan, pada tahun 2022 di kota Medan terdapat 151 desa atau kelurahan dengan jumlah penduduk 2.494.512 jiwa. Hal ini dirasa cukup berat bagi penyuluh kb karena melebihi dari kapasitasnya. Bantuan orang yang terkadang dikirim oleh BKKBN Sumut pun tak mampu mengatasi masalah ini.

Salah satu tugas dari penyuluh kb adalah penyiapan mitra Institusi Masyarakat Pedesaan (IMP) dan mitra kerja lainnya dalam melaksanakan program, memfasilitasi peran mitra IMP dan mitra kerja lainnya, penyiapan dukungan untuk

terselenggaranya program KB Nasional di desa/kelurahan serta advokasi, KIE/Konseling maupun pemberian pelayanan program KB (KB-KR) atau program Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi dan program KS-PK atau program keluarga Sejahtera dan Pembangunan Keluarga.

Salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan karyawan adalah promosi atau peningkatan karir. Persiapan dan peningkatan karir yang jelas dalam suatu institusi dapat menumbuhkan tekad individu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tercipta rasa puas dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir dan keterampilannya secara maksimal. Dengan demikian, dapat membangkitkan tekad dan semangat kerja.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan serta data yang didapatkan dalam proses observasi, dan wawancara, maka peneliti terdorong untuk melaksanakan penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja Pada Penyuluh Keluarga Berencana Di Kota Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa rendahnya tingkat kepuasan kerja pada penyuluh keluarga berencana dikota Medan. Hal ini dibuktikan dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan ditemukannya perilaku negatif seperti

banyaknya penyuluh yang mengeluh tentang jumlah pekerjaannya, terlihat jenuh dan tertekan saat bekerja, kurangnya interaksi dengan rekan kerja, penyuluh yang terkadang terlihat mengabaikan pekerjaannya dan hanya fokus pada urusan pribadi saja.

Dalam lingkungan kerja, kepuasan karyawan sangatlah penting. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya merupakan aset yang sangat berharga karena menunjukkan loyalitas yang tinggi dan rela berkorban besar demi kemajuan organisasi. Salah satu faktor kepuasan kerja adalah pengembangan karir. Persiapan dan peningkatan karir yang jelas di instansi mampu menumbuhkan tekad karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga tercipta rasa kepuasan kerja.

Pengembangan karir yang baik sangat memberikan pengaruh besar terhadap karyawan, apabila karyawan merasa puas dengan pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan maka mereka akan memberikan energi positif dan memberikan kinerja terbaik pada perusahaan dalam jangka waktu yang panjang.

C. Batasan Masalah

Saat melaksanakan penelitian ini perlu dilakukan penetapan masalah pada masalah yang akan diteliti, hal ini dilaksanakan supaya masalah yang diteliti tidak lepas dari topik yang ditetapkan. Pada penelitian ini, peneliti memberikan batas hanya untuk menunjukkan hubungan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada penyuluh kb di kota Medan.

D. Rumusan Masalah

Berlandaskan paparan di atas, pada penelitian ini rumusan masalahnya adalah untuk menelaah “Apakah pengembangan karir berhubungan dengan kepuasan kerja pada penyuluh keluarga berencana di kota Medan?”

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk memperjelas hubungan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada penyuluh keluarga berencana di kota Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini sekiranya dapat menjadi landasan dan membantu bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi, yaitu memperkaya teori tentang pengembangan karir dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini sekiranya dapat dijadikan tumpuan oleh instansi untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan menjaga kestabilan antara kebutuhan dan keinginan penyuluh pada instansi dengan apa yang diinginkan instansi dari penyuluh untuk memaksimalkan hasil yang diperoleh kedua belah pihak.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penyuluh Keluarga Berencana

Penyuluh Keluarga Berencana, disingkat dengan penyuluh kb adalah petugas yang ditetapkan berdasarkan aturan untuk memberi penyuluhan, mengorganisir dan mendinamisir kegiatan yang berkaitan dengan pembangunan keluarga, kependudukan dan keluarga berencana (Bangga Kencana) di desa/kelurahan yang menjadi wilayah binaannya. Program Keluarga Berencana dirancang oleh BKKBN demi menciptakan kemajuan, kestabilan, kesejahteraan ekonomi, sosial dan spiritual setiap penduduk. Kesuksesan program keluarga berencana karena adanya seorang yang terampil atau memiliki kemampuan dan keterampilan dalam mensosialisasikan program keluarga berencana, yang sering disebut dengan penyuluh keluarga berencana.

Menurut PERMENPAN No. 21 tahun 2018, penyuluh KB memiliki dua kategori yaitu kategori keterampilan dan kategori keahlian. Pada kategori keterampilan terdapat tiga jenjang jabatan, dari jenjang terendah sampai jenjang tertinggi terdiri atas penyuluh KB terampil, penyuluh KB mahir, dan penyuluh KB penyelia. Pada kategori keahlian terdapat empat jenjang jabatan, dari jenjang

terendah sampai jenjang tertinggi terdiri atas penyuluh KB ahli pertama, penyuluh KB ahli muda, penyuluh KB ahli madya, dan penyuluh KB ahli utama.

Setiap penyuluh kb idealnya memiliki binaan 1000 s/d 2000 keluarga atau pasangan usia subur, atau setara dengan 2-3 desa/kelurahan. Di dalam melaksanakan tugas-tugas penyuluhan dan koordinasi pelayanan, penyuluh kb membangun kerja sama dengan berbagai Lembaga Masyarakat Pedesaan (LMP) seperti Pengurus Pos KB Desa (PPKBD), Sub PPKBD dan Pengurus atau kader kelompok kegiatan pembangunan keluarga yang berada di tingkat dusun/RW bahkan tingkat RT serta beberapa Lembaga lain yang beraviliasi atau dibina oleh berbagai Kementerian di desa.

Bila dilihat dari Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) jabatannya, para Penyuluh KB adalah juru penerang ataupun agent of change pada keluarga dan masyarakat luas menuju perubahan mentalitet dari tidak mendukung menjadi mendukung program KB, dari yang dulu tidak peduli menjadi peduli, dari yang dulu tidak mau berpartisipasi menjadi aktif berperan serta, dan sebagainya. Penyuluh KB juga merupakan salah satu komponen penting dalam upaya peningkatan perekonomian dan kesejahteraan masyarakat, juga sebagai indikator kemajuan yang telah dicapai oleh suatu daerah. Dalam praktiknya penyuluh kb menemukan banyak permasalahan di lingkungan masyarakat. Permasalahan umum yang sering dijumpai adalah kurangnya pemahaman masyarakat tentang program keluarga berencana dengan baik.

Sistem pengembangan karir pada penyuluh kb tidak sama dengan sistem pengembangan karir PNS pada umumnya. Penyuluh kb harus mendapatkan sasaran kerja pegawai (SKP) bernilai baik sekurang-kurang dalam 2 tahun terakhir, harus memenuhi angka kredit kenaikan jabatan yang telah ditentukan, paling kurang telah 1 tahun menduduki jabatan terakhir, dan lulus uji kompetensi. Ketersediaan formasi dan persyaratan berkas juga menjadi hal menentukan kenaikan jabatan penyuluh kb.

Penyuluh keluarga berencana merupakan pengelola KB di lingkup lapangan, menurut Undang-undang Republik Indonesia No 52 Tahun 2009 tentang perkembangan kependudukan dan pembangunan keluarga dan peraturan Presiden No 62 tahun 2010 tentang Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional menyatakan bahwa BKKBN mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintah dibidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana.

A. Peran Penyuluh Keluarga Berencana (PKB), yaitu:

- a. Pengelola pelaksanaan kegiatan program KB di desa/kelurahan.
- b. Penggerak partisipasi masyarakat dalam program KB di desa/kelurahan.
- c. Pemberdayaan keluarga dan masyarakat dalam pelaksanaan program KB di desa/kelurahan.
- d. Menggalang dan mengembangkan kemitraan dengan berbagai pihak dalam pelaksanaan program KB di desa/kelurahan.
- e. Berdasarkan kemampuan mendorong dan memotivasi masyarakat.

B. Tugas-tugas Penyuluh Keluarga Berencana, yaitu:

- a. Perencanaan, PKB/PLKB dalam bidang perencanaan bertugas meliputi penguasaan potensi wilayah kerja sejak pengumpulan data, analisa penentuan masalah prioritas, penyusunan rencana kerja dan memfasilitasi penyusunan jadwal kegiatan tingkat RT, RW dan desa/kelurahan.
- b. Pengorganisasian, tugas PKB dibidang pengorganisasian meliputi memperluas pengetahuan dan wawasan program, rekrutmen kader, mengembangkan kemampuan dan memerankan kader/IMP dan mitra kerja lainnya dalam program KB Nasional. Bila di wilayah kerjanya tidak ada kader, PLKB/PKB diharapkan dapat membentuk kader, memberikan pelatihan/orientasi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kader, memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang lebih besar kepada kader untuk berperan sampai dengan pengembangan kemitraan dan jaringan kerja dengan berbagai instansi yang ada.
- c. Pelaksanaan dan pengelola program, tugas PKB/PLKB sebagai pelaksana dan pengelola melakukan berbagai kegiatan mulai penyiapan mitra IMP dan mitra kerja lainnya dalam melaksanakan program, memfasilitasi peran mitra IMP dan mitra kerja lainnya, penyiapan dukungan untuk terselenggaranya program KB Nasional di desa/kelurahan serta advokasi, KIE/Konseling maupun pemberian pelayanan program KB (KB-KR) dan program KS-PK.

- d. Pengembangan, tugas PKB/PLKB melaksanakan pengembangan kemampuan teknis IMP dan mitra lainnya dalam penyelenggaraan program KB Nasional di desa/kelurahan.
- e. Evaluasi dan Pelaporan, tugas PKB/PLKB dalam evaluasi dan pelaporan program KB Nasional sesuai dengan sistem pelaporan yang telah ditentukan secara berkala.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2011), kepuasan kerja adalah keadaan emosional baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut As'ad (2005) kepuasan kerja adalah perasaan seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hasil interaksi antara pegawai dengan tempat kerja mereka. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai- nilai yang dianut pada dirinya.

Hasibuan (2007) menyebutkan bahwa “kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Robbins (2011)

berpendapat kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Definisi yang diungkapkan oleh Robbins dan Hasibuan di atas mengarahkan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan sikap emosional yang menunjukkan perasaan menyenangkan maupun tidak menyenangkan dari harapan yang seharusnya diterima pegawai dengan kenyataan yang ada.

Greenberg dan Baron (dalam Masram dan Muah, 2017) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu Gibson (dalam Masram dan Mu'ah, 2017) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Dari pendapat para ahli yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya baik itu bersifat positif maupun negatif yang merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaannya.

2. Faktor Kepuasan Kerja

Herzberg (dalam Gitosudarmo dan Sudita; 2008) mengemukakan bahwa pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor utama yang merupakan kebutuhan, yaitu:

- a. Faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap individu yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaannya (elemen pekerjaan itu sendiri) dan merupakan sumber kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut mencakup:
- 1) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*); menyangkut karakteristik dari pekerjaan, yaitu apakah pekerjaan tersebut menantang, menarik ataukah justru membosankan.
 - 2) Prestasi kerja (*Achievement*); adanya kesempatan untuk menunjukkan prestasi yang lebih baik dari sebelumnya, yang diperoleh melalui usaha dan kemampuan.
 - 3) Promosi (*Promotion*); tersedianya kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaan dan jabatan.
 - 4) Pengakuan (*Recognition*); adanya penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja melalui umpan balik yang diterima.
 - 5) Tanggung Jawab (*Responsibility*); kewajiban menjalankan fungsi jabatan dan tugas yang sesuai dengan kemampuannya serta pengarahan yang diterima.
- b. Faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) atau dikenal juga dengan hygiene factors atau dissatisfier. Merupakan faktor-faktor yang berhubungan ketidakpuasan kerja dan merupakan suatu faktor ekstrinsik, yang berkaitan dengan keadaan pekerjaan. Faktor-faktor ini mencakup:

- 1) Rekan Kerja (*co worker*); apakah dalam bekerja rekan-rekan dapat diajak bekerjasama, memiliki kompetensi, bersahabat, dan saling tolong menolong.
- 2) Gaya penyeliaan (*quality and technical support*); gaya penyeliaan yang dimaksud disini adalah kualitas dan bentuk pengawasan, pengarahan dan pembimbingan yang diterima dari atasan.
- 3) Hubungan antar pegawai (*Relations with others*); adanya kerja sama antar bawahan dan atasan dalam hal tolong menolong dan saling memberikan dorongan.
- 4) Kondisi lingkungan fisik kerja (*psychological working conditions*); meliputi kondisi lingkungan baik tempat bekerja, seperti penerangan, temperatur, kualitas udara, serta peralatan kerja.
- 5) Kebijakan perusahaan (*Company policies*): termasuk di dalamnya mengenai administrasi, dan prosedur kerja yang diterapkan perusahaan, peraturan-peraturan kebijakan perusahaan, dan tindakan yang diambil perusahaan untuk kepentingan pegawai.
- 6) Gaji (*Salary pay*); imbalan jasa berupa uang yang dibawa oleh pegawai sesuai dengan jenis dan beban pekerjaan yang dilaksanakan.

- 7) Keamanan kerja (*Job security*) Berupa kejelasan dari pekerjaan yang dipegang, kelangsungan pekerjaan, jaminan hari tua, tunjangan-tunjangan, tingkat kepangkatan, serta kedudukan dalam organisasi.

Luthans (2006) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri, sejauh mana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab.
- b. Gaji, merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat dimana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi.
- c. Promosi, kesempatan untuk kenaikan jabatan dalam jenjang karir.
- d. Supervisi, merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan.
- e. Kelompok kerja/rekan kerja, merupakan suatu tingkatan dimana rekan kerja memberikan dukungan.
- f. Kondisi kerja, apabila kondisi kerja karyawan baik (bersih, menarik, dan lingkungan kerja yang menyenangkan) akan membuat mereka mudah menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor dari kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, promosi, kelompok atau rekan kerja, gaya penyelia, kondisi lingkungan fisik ditempat kerja, dan gaji.

3. Aspek Kepuasan Kerja

Aspek kepuasan kerja menurut Waluyo (2013) yaitu:

a. Ciri-ciri intrinsik pekerjaan

Ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja bentuknya seperti keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas.

b. Gaji penghasilan yang dirasakan adil (*Equitable Reward*)

Yang penting adalah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil oleh karyawan. Jika gaji dipersepsikan sebagai adil berdasarkan tuntutan kerja, tingkat pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

c. Penyeliaan

Locke menemukan dua jenis hubungan atasan-bawahan, yaitu hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja, untuk

memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antarpribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai serupa.

d. Rekan-rekan sejawat yang menunjang

Hubungan yang ada antar pekerja adalah hubungan ketergantungan sepihak, yang bercorak fungsional. Kepuasan kerja yang ada pada para pekerja timbul jika terjadi hubungan yang harmonis dengan tenaga kerja yang lain.

Sedangkan aspek-aspek kepuasan kerja menurut Tasios dan Giannouli (2017) yaitu:

a. Sifat Pekerjaan (Work)

Sifat pekerjaan adalah sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani. Dimana pekerjaan yang dilakukan dapat dinikmati atau bisa jadi tidak dapat dinikmati.

b. Gaji

Upah adalah bayaran yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan terhadap apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan.

c. Promosi

Promosi adalah kesempatan untuk meningkatkan jabatan karyawan yang diberikan oleh perusahaan.

d. Supervisi

Supervisi atau kepemimpinan merupakan dukungan dari atasan dalam pekerjaan seperti pengawasan langsung terhadap kompetensi atau memberikan bantuan teknis terkait penugasan yang diberikan.

e. Rekan Kerja

Rekan kerja adalah sekelompok orang yang berada dalam satu perusahaan. Aspek ini mengacu pada hubungan kerja sama pada rekan kerja yang memiliki semangat, kompetensi dan mampu bekerja bersama-sama.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa aspek dari kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, penyeliaan atau supervisi, promosi dan rekan kerja.

4. Ciri-Ciri Kepuasan Kerja

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya. Sikap individu terhadap pekerjaannya melahirkan perilaku-perilaku yang ditunjukkannya dalam menjalankan pekerjaannya.

Handoko (2011) menyatakan meskipun merupakan salah satu faktor, kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran pegawai dan absensi. Bila kepuasan kerja meningkat perputaran pegawai dan absensi menurun, dan begitu

pula sebaliknya kepuasan kerja yang rendah bisa mengakibatkan perputaran dan absensi pegawai yang tinggi. Pegawai yang kurang kepuasan kerja cenderung lebih sering absen dan sering meninggalkan pekerjaannya.

As'ad (2005) menyatakan dengan menemukan sumber kepuasan kerja, hal ini dapat menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar pegawai bisa lebih bergairah dan merasa lebih bahagia dalam bekerja. Sementara itu Hasibuan (2007) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Kartono (1994) mengungkapkan bahwa salah satu kepuasan sejati yang diperoleh dalam lingkungan kerja ialah bangga, puas dan bahagia karena berhasil/sukses melaksanakan tugas pekerjaan sampai tuntas (bertanggung jawab terhadap pekerjaan), yang disebut sebagai pemuas instink keahlian/keterampilan.

Beberapa pendapat di atas dapat ditarik simpulan bahwa ciri-ciri orang yang puas terhadap pekerjaannya antara lain:

- (1) Rasa bangga terhadap pekerjaannya.
- (2) Menyenangi dan mencintai pekerjaan.
- (3) Bergairah dan bahagia dengan pekerjaan.
- (4) Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya

5. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan

Menurut Robbins (2011) kepuasan kerja apabila tidak terpenuhi akan memiliki konsekuensi tersendiri yaitu :

- a. *Exit* (keluar), adalah ketidakpuasan yang diungkapkan melalui perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi.
- b. *Voice* (Aspirasi), adalah ketidakpuasan yang diungkapkan melalui usaha yang aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi.
- c. *Loyalty* (kesetiaan), adalah ketidakpuasan yang diungkapkan dengan secara aktif menunggu membaiknya kondisi
- d. *Neglect* (pengabaian), adalah ketidakpuasan yang diungkapkan dengan membiarkan kondisi menjadi lebih buruk.

Dari konsekuensi yang dikemukakan diatas, konsekuensi *exit* dan *neglect* berhubungan dengan kinerja, produktivitas, ketidakhadiran dan perputaran karyawan, sehingga akan memberikan dampak buruk bagi organisasinya. Sedangkan *voice* dan *loyalty* lebih mengarah pada sikap ketidakpuasan yang konstruktif atau membangun dimana pegawai memberikan aspirasinya dan loyal menunggu keadaan membaik.

C. Pengembangan Karir

1. Definisi Pengembangan Karir

Menurut Elbadiansyah (2019) pengembangan karir (*career development*) meliputi kegiatan-kegiatan guna menyiapkan seseorang pada kemajuan jalur karir yang direncanakan. Menurut Masram dan Mu'ah (2017) pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.

Menurut Henry Simamora (2012) “Pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik”.

Davis & Werther berpendapat bahwa pengembangan karir (*career development*) adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya (dalam Marwansyah, 2010). Menurut Jackson & Vitberg, pengembangan karir adalah sebuah pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat akan tersedia pada saat dibutuhkan (dalam Marwansyah, 2010).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi demi mencapai suatu rencana karier yang diinginkan. Tujuan dari pengembangan karier adalah untuk menyesuaikan kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di perusahaan.

2. Faktor Pengembangan Karir

Menurut Sondang P. Siagian (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan adalah:

a. Prestasi Kerja

Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang pegawai adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

b. Pengenalan oleh pihak lain

Pengenalan oleh pihak lain adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan

langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai.

c. Kesetiaan pada organisasi

Kesetiaan pada organisasi merupakan dedikasi seorang pegawai yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

d. Pembimbing dan sponsor

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada pegawai dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan karirnya.

e. Dukungan para bawahan

Dukungan para bawahan merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

f. Kesempatan untuk bertumbuh

Kesempatan untuk bertumbuh merupakan kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

g. Pengunduran diri

Pengunduran diri merupakan keputusan seorang pegawai untuk berhenti bekerja dan beralih ke institusi pendidikan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor dari perkembangan karir adalah prestasi kerja, pengenalan dari pihak lain, kesetiaan pada organisasi, pembimbing dan sponsor, dukungan para bawahan, kesempatan untuk tumbuh, dan pengunduran diri.

3. Aspek Pengembangan Karir

Menurut Davis dan Werther (dalam Sulastrie dan Abas, 2012) bahwa ada lima aspek dari pengembangan karir yaitu:

a) Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil hanya bisa terwujud jika kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara langsung dikalangan karyawan.

b) Kepedulian atasan langsung

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk kepedulian itu adalah memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan tugas, sehingga para karyawan tersebut mengetahui potensi yang perlu dikembangkan dan kelemahan yang perlu diatasi.

c) Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para karyawan pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Alasan ini

penting terutama bila lowongan yang tersedia diisi melalui seleksi internal yang sifatnya kompetitif.

d) Minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat karyawan untuk pengembangan karir adalah pendekatan fleksibel dan proaktif. Artinya karyawan memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, sifat dan jenis pekerjaan seseorang, pendidikan, dan pelatihan yang pernah ditempuh. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat terhadap besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya dan dapat juga membatasi keinginan mencapai jenjang karir yang lebih tinggi.

Menurut Yani (2012) aspek-aspek yang terdapat dalam pengembangan karir individu adalah:

a. Prestasi kerja (Job Performance)

Merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karir. Ketika kinerja di bawah standar maka dengan mengabaikan upaya pengembangan karir biasanya tujuan karir yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi

b. Pengenalan oleh pihak lain (Exposure)

Tanpa pengenalan oleh pihak lain maka karyawan yang baik tidak akan mendapatkan peluang yang diperlukan guna mencapai tujuan mereka. Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini melalui kinerja, prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

c. Pengunduran diri (resignation)

Kesempatan berkarir yang banyak dalam sebuah perusahaan memberikan kesempatan untuk pengembangan karir karyawan, hal ini akan mengurangi tingkat pengunduran diri dan mengembangkan diri di perusahaan lain (leveraging).

d. Kesetiaan terhadap organisasi (Organization loyalty)

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali sehingga seringkali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan untuk profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan (turn over) biasanya perusahaan “membeli” loyalitas karyawan dengan gaji dan tunjangan yang tinggi serta melakukan perencanaan dan pengembangan karir. Sementara perusahaan lainnya membatasi mobilitas dengan mengikat kontrak non kompetitif untuk menghambat karyawan

bekerja di perusahaan pesaing, biasanya kontrak ini berlaku untuk jangka waktu setahun.

e. Pembimbing dan sponsor (Mentors and sponsors)

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya. Pembimbing berasal dari internal perusahaan sedangkan mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.

f. Bawahan yang mempunyai peran kunci (Key subordinate)

Atasan yang berhasil memiliki bawahan yang membantu kinerja mereka. Bawahan dapat memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus sehingga atasan dapat belajar darinya, serta membantu atasan melakukan tugas-tugasnya. Bawahan kunci mengumpulkan, menafsirkan informasi, melengkapi keterampilan atasan mereka dan bekerja secara kooperatif untuk mengembangkan karir atasan mereka. Hal ini juga menguntungkan bagi mereka untuk mendaki tangga karir ketika atasan mereka dipromosikan, serta menerima tugas penting dalam upaya mengembangkan karir mereka.

b. Peluang untuk tumbuh (Growth opportunities)

Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan

melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas diketahui bahwa aspek dari kepuasan kerja adalah perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, minat untuk dipromosikan, prestasi kerja, pengenalan pihak lain, pengunduran diri, kesetiaan terhadap organisasi, pembimbing dan sponsor, bawahan yang mempunyai peran kunci, dan peluang untuk tumbuh.

4. Dampak Positif Pengembangan Karir

Pada dasarnya pengembangan karir dapat memberikan dampak positif bagi organisasi maupun pegawai. Bagi organisasi, pengembangan karir dapat:

- a) Menjamin ketersediaan bakat yang diperlukan
- b) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan pegawai-pegawai yang berkualitas
- c) Menjamin agar kelompok-kelompok minoritas dan wanita mempunyai kesempatan yang sama untuk meningkatkan karir.
- d) Mengurangi frustrasi pada pegawai.
- e) Mendorong adanya keanekaragaman budaya dalam sebuah organisasi
- f) Meningkatkan nama baik organisasi.

Bagi pegawai, pengembangan karir akan membawa sebuah keberhasilan, karena pengembangan karir bermanfaat untuk dapat:

- a) Menggunakan potensi seseorang dengan sepenuhnya.
- b) Menambah tantangan dalam bekerja
- c) Meningkatkan otonomi
- d) Meningkatkan tanggung jawab (Elbadiansyah, 2019)

D. Hubungan Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada diri individu tersebut. Robbins (dalam As'ad; 2005) menyatakan bahwa istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu kepada pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerjanya: sementara seseorang yang tidak puas menunjukkan sikap negatif terhadap kerjanya. Jika seorang individu menginginkan atau mendambakan sesuatu, maka individu tersebut akan berusaha untuk mendapatkan keinginannya itu, dan jika individu tersebut mendapatkan keinginannya tersebut maka dirinya akan merasa puas.

Melalui pengembangan karir, individu akan mencapai kepuasan kerja sendiri. Hal ini dapat di buktikan dengan adanya dorongan dari dalam diri individu

untuk terus berkembang baik secara kemampuan, pendapatan, penilaian orang sekitar, dan lain-lain. Dessler (2013) mengatakan pengembangan karir adalah suatu praktek yang dapat meninggikan kepuasan karir dari pegawai dan juga untuk meningkatkan ke efektifitasan organisasi. Menurut Handoko (2011) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah ditetapkan organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu usaha pengembangan dan peningkatan kemampuan kerja individu secara terus menerus melalui serangkaian tingkatan-tingkatan tugas yang semakin berkembang, aktivitas yang berbeda dan hubungan yang berbeda untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karir individu dan kebutuhan perusahaan melalui pengalaman selama masa kerjanya.

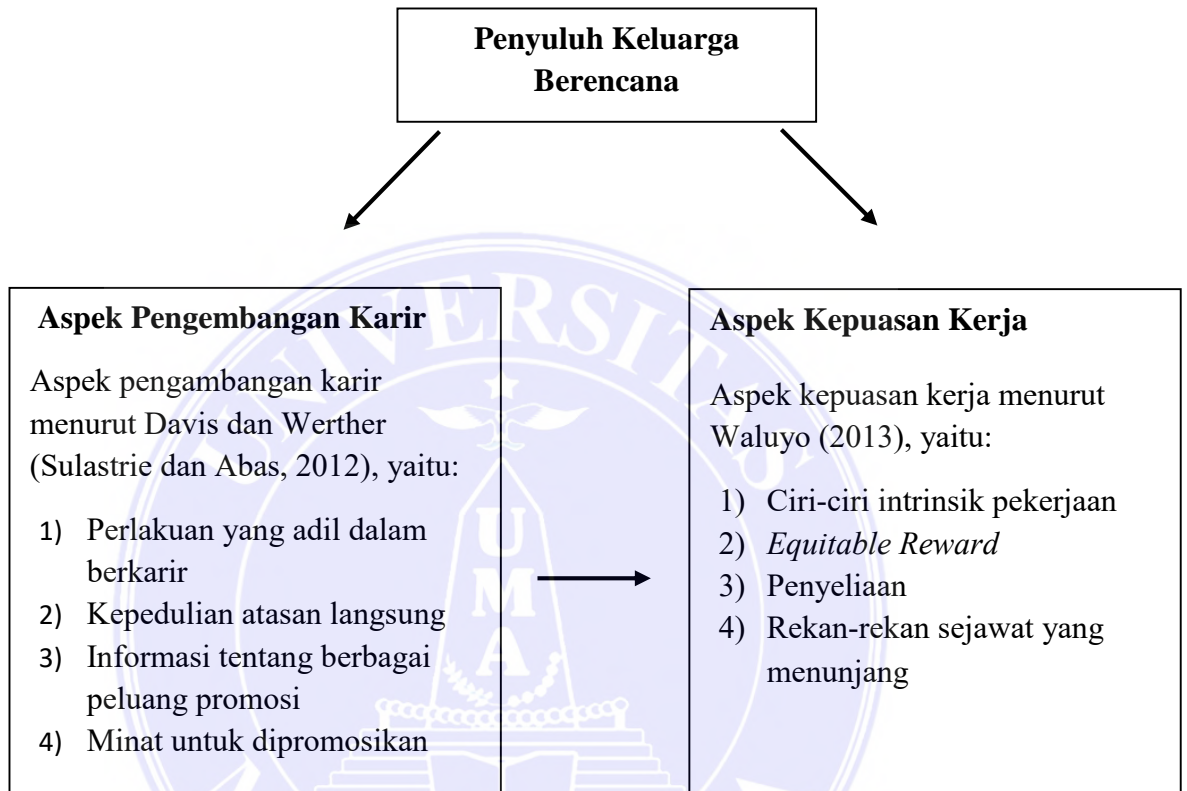
Oleh karena hal itu, program pengembangan karir akan menjadi peluang bagi individu untuk mencapai sasaran karirnya dan individu akan termotivasi untuk melakukan usaha demi mewujudkan harapannya. Jika harapan individu terpenuhi maka akan timbul rasa puas pada diri individu tersebut.

Penelitian tentang pengembangan karir dengan kepuasan kerja ini pernah dilakukan sebelumnya oleh Yoseph Septha Aji Surya pada tahun 2018 dengan judul *Hubungan Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bank Jateng Cabang Utama Semarang*. Hasil dari penelitian itu adalah hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima, yaitu ada hubungan positif antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan. Semakin positif pengembangan karir karyawan

maka semakin tinggi kepuasan kerjanya, dan begitu juga sebaliknya. Pengaruh variabel pengembangan karir terhadap variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada sumbangan efektif (SE) yang diberikan sebesar 73,96%. Hasil dari angka tersebut memiliki arti, bahwa semakin tinggi pengembangan karir maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki seorang karyawan.

Penelitian dengan judul serupa juga pernah ditulis dalam bentuk jurnal oleh Sobariah pada tahun 2015 dengan judul *Perkembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Penyuluh Perikanan di Badan Ketahanan Pangan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Bogor*. Hasil dari penelitian ini adalah hipotesis yang diajukan peneliti dapat diterima, yaitu ada hubungan antara variabel Pengembangan Karier dengan Kepuasan Kerja. Semakin baik perkembangan karir pada penyuluh maka semakin baik pula kepuasan kerjanya, dan begitu juga sebaliknya. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinan sebesar 87,6%.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: “Ada hubungan positif antar pengembangan karir dengan kepuasan kerja”. Dengan asumsi bahwa semakin baik pengembangan karir individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh individu tersebut dan sebaliknya, semakin buruk pengembangan karir individu maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja individu tersebut.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini, rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk menguji teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variable. Variabel-variabel ini diukur sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat di analisis dengan menggunakan prosedur statistik.

B. Identifikasi Variabel

Variabel adalah suatu sifat atau fenomena yang menunjukkan sesuatu yang dapat diminati dan nilainya berbeda-beda atau variabel adalah gejala yang bervariasi menjadi objek peneliti. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang diteliti yaitu:

1. Variabel bebas / Independen Variabel (X) : Pengembangan Karir
2. Variabel terikat / Dependen Variabel (Y) : Kepuasan Kerja

C. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Peneliti harus memilih dan menentukan definisi operasional yang paling relevan bagi variabel yang ditelitinya (Azwar, 2012). Adapun defenisi operasioanl dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Tingkat kepuasan kerja individu dapat dilihat melalui skala kepuasan kerja yang disusun menggunakan aspek kepuasan kerja, yaitu: ciri-ciri intrinsik pekerjaan, equitable reward, penyeliaan, dan rekan-rekan sejawat yang menunjang.

2. Pengembangan karir

Pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan karir individu dapat dilihat melalui skala

pengembangan karir yang disusun menggunakan aspek pengembangan karir, yaitu: perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, dan minat untuk dipromosikan.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan individu atau objek yang diteliti yang memiliki beberapa karakteristik yang sama (Latipun, 2011). Sedangkan menurut Azwar populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain (Azwar, 2012). Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh penyuluh keluarga berencana di kota Medan yang berjumlah 126 orang.

2. Sampel

Arikunto (2012) memberikan saran-saran tentang ukuran sampel penelitian seperti berikut ini: apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan sample yang berjumlah 85 orang.

3. Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan teknik nonprobability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2010). Teknik non-probability sampling yang dipilih adalah teknik purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu (Sugiyono, 2010). Kriteria yang dipakai dalam penelitian ini, adalah:

- 1) Penyuluh keluarga berencana ahli muda
- 2) Masa kerja antara 3 sampai 6 tahun.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data diperlukan dalam usaha mengumpulkan data penelitian. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan skala. Skala merupakan suatu alat atau metode pengumpulan data yang terdiri dari seperangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon yang diberikan subjek terhadap pertanyaan tersebut (Azwar, 2012).

Dalam penelitian menggunakan dua buah skala yaitu skala pengembangan karir dan skala kepuasan kerja. Skala pengembangan karir dibentuk menggunakan

aspek pengembangan karir yang di kembangkan oleh Davis dan Werther (dalam Sulastrie dan Abas, 2012), sedangkan skala kepuasan kerja dibentuk menggunakan aspek kepuasan kerja yang di kembangkan oleh Waluyo (2013). Format pembuatan skala tersebut menggunakan model skala Likert yang terdiri dari sejumlah aspek/aitem yang akan diuraikan kedalam bentuk favorable (mendukung) dan unfavorable (tidak mendukung) dengan empat kategori jawaban interval yang terdiri dari: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Azwar (2002) menjelaskan bahwa validitas berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Danim (2004) mengatakan instrumen dikatakan valid, jika instrumen itu mampu mengukur apa yang seharusnya di ukur menurut situasi dan tujuan. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut.

Uji validitas instrument dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor masing-masing item dengan skor total. Perhitungannya dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment dari

Karl Pearson dengan program SPSS versi 20 untuk memudahkan dalam perhitungan. Berikut adalah rumus korelasi product moment yang digunakan:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

R_{xy} = koefisien korelasi antara x dan y

N = jumlah subyek

X = skor item

Y = skor total

$\sum X$ = jumlah skor item

$\sum Y$ = jumlah skor total

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor total

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata reliability yang mempunyai asal kata rely dan ability. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (reliable). Walaupun reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti keterpercayaan,

keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya, namun ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2012). Reliabilitas alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik uji reliabilitas Cronbach Alpha dengan program SPSS versi 20 untuk memudahkan dalam perhitungan. Berikut adalah rumusnya:

$$r_{11} = \frac{k}{k - 1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum Si}{\sum St} \right\}$$

Keterangan:

r_{11} = Nilai reliabilitas

$\sum Si$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

St = Varians total

K = Jumlah item

G. Metode Analisis Data

Peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan analisis Karl Pearson yang didahului oleh uji normalitas dan linearitas. Analisis data dibantu dengan program IBM SPSS Statistics version 20.0.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji untuk mengecek atau mengetahui apakah data penelitian berasal dari populasi dengan sebaran normal (Santoso,

2010). Uji normalitas penelitian ini menggunakan metode Kolmogrov-Smirnov dengan melihat nilai signifikansi. Data dengan nilai signifikansi atau $p > 0,05$, berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Data dengan nilai $p < 0,05$, berdistribusi tidak normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas menyatakan bahwa hubungan antar variabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak (Santoso, 2010). Uji linearitas penelitian ini menggunakan *test for linearity*. Tabel ANOVA pada bagian linierity melihat linearitas penelitian. Data dengan nilai signifikansi $\geq 0,05$ dikatakan tidak linear, sedangkan data dengan nilai signifikansi $\leq 0,05$ dikatakan linear (Priyatno, 2012).

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Menurut hasil dari penelitian ini, dapat dirangkum sebagai berikut:

1. Menurut hasil analisis menggunakan metode analisis korelasi product-moment ditemukan adanya hubungan positif antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja dengan nilai $r_{xy} = 0,360$ dengan nilai signifikansi $= 0,001 < 0,05$ yang artinya bahwa hipotesis yang dicetuskan dalam penelitian ini diterima. Semakin baik perkembangan karir individu maka semakin tinggi kepuasan kerja seseorang atau sebaliknya.
2. Koefisien determinan (r^2) hubungan antara variable bebas dan variable terikat adalah $r^2 = 0,130$. Hal ini mengungkapkan peningkatan karir memberikan kontribusi sebesar 13% terhadap kepuasan kerja sedangkan sisanya (87%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada penyuluh kb di Kota Medan.
3. Menurut hasil penelitian dapat diketahui bahwa pengembangan karir termasuk tinggi dengan mean hipotetik 50 dan mean empiris 72,22, berikutnya untuk kepuasan kerja tergolong tinggi dengan mean hipotetik 57,5 dan mean empiris dari 66,93.

B. Saran

1. Saran kepada instansi

Peneliti menyarankan pada instansi untuk lebih memperhatikan pembagian kerja yang diterima oleh penyuluh guna menimbulkan rasa adil dalam bekerja pada diri penyuluh. Peneliti menyarankan untuk lebih peduli dan berperan aktif pada masalah yang terjadi di antara penyuluh guna menimbulkan rasa nyaman dan kekeluargaan di lingkungan kerja.

2. Saran kepada penyuluh

Peneliti berharap agar penyuluh dapat memberi dorongan pada diri sendiri untuk meningkatkan dan menambah skill atau kompetensi guna memperlebar peluang promosi jabatan.

3. Saran kepada peneliti selanjutnya

Banyaknya kekurangan yang disadari peneliti dalam penelitian ini, peneliti selanjutnya diharapkan untuk mampu mengeksplorasi faktor lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Peneliti juga menyarankan untuk melakukan penelitian di instansi atau perusahaan lain.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Arikunto, S. 2012. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka
- As'ad, M. 2005. *Psikologi Industri (Seri Ilmu Sumber Daya Manusia)*. Penerbit Liberty, Yogyakarta
- Azwar, S. (2002). Tes prestasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2012. Penyusunan skala psikologi edisi 2. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Danim, S. (2004). Metode penelitian untuk ilmu-ilmu perilaku. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dessler, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources, Jilid 2, Prenhallindo, Jakarta.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Purwokerto: CV IRDH
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. 2008. Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta : BPFE.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2 Cetakan 1, Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta
- Hasibuan, H, Malayu, S. P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke Sepuluh. Bumi Aksara. Jakarta.
- Henry Simamora, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Kartono, Kartini (1994). Psikologi Sosial untuk Manajemen Perusahaan dan Industri, Grafindo Persada: Jakarta
- Latipun. 2011. Psikologi Konseling. Malang: UMM Press.
- Luthans, F. (2006). Perilaku Organisasi, Edisi 10. Yogyakarta: Andi
- Marwansyah. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2. Bandung: Alfabeta, cv.
- Masram, dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, Sidoarjo: Penerbit Zifatama Publisher
- Nofrijal. (2021). "Mengenal Cara Kerja Penyuluh KB". Retrieved from <https://gemari.id/gemari/2021/8/8/u1p9dr564lm04vrmarmjje7isoqojs>.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 21 Tahun 2018 Tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Keluarga Berencana
- Peraturan Presiden Nomor 62 Tahun 2010 Tentang Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN)

- Priyatno, D. (2012). Cara kilat belajar analisis data dengan SPSS 20 (ed. I). Yogyakarta : ANDI Offset.
- Rizki, Arief. 2015. Peran Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) di Kecamatan Kasemen, Kota Serang. *Skripsi*. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
- Robbins, Stephen P. (2011). Perilaku Organisasi. PT Indeks : Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Santoso, A. (2010). Statistik untuk psikologi dari blog menjadi buku. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Sobariah. (2015). Perkembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Penyuluh Perikanan di Badan Ketahanan Pangan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Bogor. *Jurnal Penyuluhan Kelautan dan Perikanan Indonesia*, 9 (1) : 63-74.
- Sondang P. Siagian. 2006. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta. Jakarta
- Sulastrie, & Abas, E. A. (2012). Perbedaan Persepsi Terhadap Pengembangan Karir Antara Wanita Menikah dan Wanita Belum Menikah (single). *Jurnal Psikologi Predicara*, 1(2).
- Tasios, T., & Giannouli, V. (2017). Job Descriptive Index (JDI): Reliability and validity study in Greece. *Archives of Assessment Psychology*.
- Undang-Undang RI Nomor 52 Tahun 2009 Tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga
- Wahhab. 2020. "yuk mengenal lebih dekat siapa itu penyuluh KB dan apa tugas pokok nya?". Retrieved from <https://dppkbpm.d.bantulkab.go.id/yuk-mengenal-lebih-dekat-siapa-itu-penyuluh-kb-dan-apa-tugas-pokok-nya/>.
- Waluyo, M. (2013). Psikologi Industri. Jakarta: Akademia Permata.
- Yani, H.M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan skripsi untuk mencapai gelar sarjana psikologi. Saya Nur Aiya Sophia mahasiswa psikologi dari Universitas Medan Area memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan ini.

Kuesioner bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu. Kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status dan kedudukan Bapak/Ibu dalam instansi karena itu jawaban yang benar adalah jawaban yang benar-benar menggambarkan keadaan Bapak/Ibu, dan setiap data yang Bapak/Ibu berikan akan dijamin kerahasiaannya

Saya mengucapkan banyak terimakasih atas bantuan dan Kerjasama yang telah Bapak/Ibu berikan.

Hormat Saya

Nur Aiya Sophia

Petunjuk Pengisian

1. Silahkan anda membaca dan memahami setiap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ini. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri anda, dengan memberikan tanda (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia adapun pilihan jawaban tersebut adalah :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

2. Jawaban tidak ada yang salah, semua jawaban benar dan dapat diterima sepanjang sesuai dengan keadaan diri anda yang sebenarnya.
3. Sebelum kuesioner ini dikembalikan, periksalah kembali sampai anda yakin bahwa kuesioner ini sudah terjawab semua.
4. Anda tidak perlu khawatir, **kerahasiaan jawaban anda, kami jamin.**
5. Hasil skala ini akan sebagai kepentingan penelitian saja.

~SELAMAT MENGERJAKAN~

Nama (inisial) :

Usia :

Jenis kelamin : L / P

Skala 1

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Syarat promosi jabatan yang ada dibuat sesuai dengan peraturan yang berlaku				
2	Atasan memberikan dukungan saat saya berusaha untuk memenuhi syarat promosi jabatan				
3	Saya dengan mudah mendapatkan akses informasi promosi jabatan				
4	Saya berusaha tekun bekerja agar memenuhi syarat promosi jabatan				
5	Syarat promosi jabatan yang ada memberatkan saya				
6	Atasan bersikap tidak peduli mengenai promosi jabatan saya				
7	Informasi mengenai promosi jabatan sulit di akses				
8	Saya bekerja dengan sesuka hati saya saja				
9	Saya mendapat perlakuan yang adil dalam sistem promosi jabatan saat ini				

10	Atasan menilai hasil kerja saya secara objektif				
11	Syarat promosi jabatan yang ada mudah dipahami dan dilaksanakan				
12	Saya ingin memiliki jabatan yang lebih tinggi dari yang saya miliki saat ini				
13	Saya merasa sistem promosi jabatan saat ini kurang tepat				
14	Atasan memberikan penilaian hasil kerja saya berdasarkan perasaan pribadi				
15	Saya merasa jabatan saat ini sudah cukup dan tidak perlu ada kenaikan lagi				
16	Syarat promosi jabatan mudah untuk dilaksanakan				
17	Atasan menghargai setiap pekerjaan saya				
18	Informasi promosi jabatan mudah diakses membuat saya bersemangat saat bekerja				
19	Saya mengikuti pelatihan dan mencari referensi lain di luar jam kerja saya untuk menambah skill dan pengetahuan saya				
20	Saya merasa atasan tidak menghargai setiap pekerjaan saya				
21	Saya tidak semangat bekerja karena promosi jabatan yang susah didapat				
22	Saya merasa tidak perlu menambah skill dan pengetahuan saya lagi				
23	Promosi jabatan harus dilakukan oleh diri sendiri tanpa ada bantuan dari pihak ketiga				

24	Atasan memberikan pekerjaan secara adil				
25	Saya berkerja secara optimal agar layak untuk mendapat peningkatan karir				
26	Atasan memberikan pekerjaan berdasarkan perasaan pribadi				


Skala 2

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Metode kerja yang ada sangat efektif untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
2	Penghasilan yang saya terima saat ini mampu memenuhi biaya hidup saya				
3	Jika mendapatkan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, atasan selalu memberi masukan				
4	Suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja saya terbina dengan baik				
5	Metode kerja yang ada tidak sesuai dengan kemampuan saya				
6	Atasan tidak memberikan bantuan saat saya mengalami kesulitan dalam bekerja				
7	Interaksi antar karyawan ditempat kerja kurang baik				
8	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sesuai dengan minat yang saya punya				
9	Penghasilan yang saya terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya				

10	Atasan dengan sabar membimbing saya dalam menyelesaikan pekerjaan				
11	Rekan kerja saya menghargai privasi saya				
12	Pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan minat saya				
13	Ketika ada pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan pribadinya, atasan selalu marah-marah				
14	Pekerjaan yang saya terima mampu meningkatkan kreativitas saya				
15	Atasan memberikan informasi mengenai pekerjaan dengan jelas				
16	Saya memiliki rekan kerja yang kooperatif				
17	Saya merasa tidak nyaman dengan peraturan yang ada di tempat kerja				
18	Rekan kerja saya sulit di ajak bekerja sama				
19	Jumlah pekerjaan yang saya terima sesuai dengan kemampuan saya				
20	Saya mendapatkan tunjangan yang sesuai dengan harapan saya				
21	Atasan mau menjalin relasi yang hangat dan bersahabat pada semua rekan kerja				
22	Rekan kerja memberikan dukungan saat saya mengerjakan tugas				
23	Minimnya tantangan pekerjaan yang ada membuat saya bosan bekerja				
24	Atasan tidak memberikan informasi yang jelas mengenai pekerjaan saya				

Lampiran 2. Data Penelitian

Skala Pengembangan Karir



	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
2	3	4	2	2	2	3	1	3	3	4	2	2	3	1	1	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3
4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	4	3	2	2	3	1	3	3	4	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
8	4	4	3	2	3	4	1	3	1	4	3	1	4	4	1	4	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
9	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2
10	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3
11	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	2	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
13	1	4	1	2	3	4	1	3	1	4	1	1	3	3	1	3	1	4	2	3	2	3	3	3	3	4	4
14	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
15	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
16	3	4	3	3	4	4	1	4	3	4	2	2	3	4	1	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	4	3	2	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3

19	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3
20	2	3	3	2	3	3	1	2	2	4	1	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	4	2	3	4
21	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4
23	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
24	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3
25	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
27	1	3	2	2	2	3	2	3	1	4	2	2	2	3	2	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	4
28	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3
29	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
31	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2
32	3	3	3	2	3	3	1	3	1	4	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3
33	3	3	3	2	3	4	2	3	1	4	3	1	3	4	1	3	1	3	2	2	4	4	4	3	4	4
34	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3
35	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	2	3	2	2	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
38	1	3	2	1	2	3	1	3	1	4	1	1	2	3	1	2	2	4	1	1	2	3	1	3	3	4
39	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2
40	2	2	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4
41	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3
42	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	4	3	2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
44	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3
45	2	3	2	2	3	3	2	2	2	4	3	2	3	3	1	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	
47	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
48	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	
49	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	
50	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
51	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3
52	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
53	2	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	
54	1	4	1	2	3	4	1	3	1	4	1	1	3	3	1	3	1	4	2	3	2	3	3	3	4	4
55	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
56	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	
57	3	4	3	3	4	4	1	4	3	4	2	2	3	4	1	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
59	3	4	3	2	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
60	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3
61	2	3	3	2	3	3	1	2	2	4	1	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	4	2	3	4
62	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
63	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4
64	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
65	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3
66	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
67	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
68	1	3	2	2	2	3	2	3	1	4	2	2	2	3	2	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	4
69	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3
70	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
71	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
72	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

73	3	3	3	2	3	3	1	3	1	4	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3
74	3	3	3	2	3	4	2	3	1	4	3	1	3	4	1	3	1	3	2	2	4	4	4	3	4	4
75	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
76	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
78	2	3	2	2	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
79	1	3	2	1	2	3	1	3	1	4	1	1	2	3	1	2	2	4	1	1	2	3	1	3	3	4
80	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2
81	2	2	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4
82	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
83	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
85	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3

Skala Kepuasan Kerja

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	2	3	2	1	1	3	2	2	2	3	2	3	1	4	2	2	2	3	2	3	4	2
3	2	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2
5	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
6	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	2	2
7	2	2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	1	3	1	4	3	2	2	2	2	3	2	3
8	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3	1	4	3	1	3	4	1	3	1	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2
10	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2
13	2	2	2	3	2	1	1	3	2	1	2	3	1	3	1	4	1	1	2	3	1	2	2	4
14	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3
15	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3
17	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
18	3	2	4	3	4	4	3	4	3	2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3
20	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	4	3	2	3	3	1	3	4	3
21	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3
23	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3

24	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
26	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
27	3	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	1	3	3	4	2	2	3	1	1	3	1	3
28	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3
29	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3
30	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3
31	3	3	4	4	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	2	4
32	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	1	3	3	4	2	1	2	2	2	3	2	3
33	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	1	3	1	4	3	1	4	4	1	4	1	3
34	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	2	3	3	4
36	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2
37	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3
38	2	3	2	3	1	2	1	4	1	2	3	4	1	3	1	4	1	1	3	3	1	3	1	4
39	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3
40	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	1	3	1	3
41	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	1	4	3	4	2	2	3	4	1	3	2	3
42	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
44	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	3	3	1	2	3	3
45	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	2	2	4	1	1	3	3	1	3	1	3
46	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	1	3	3	2	3	3	3
47	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3
49	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	2	4
50	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3

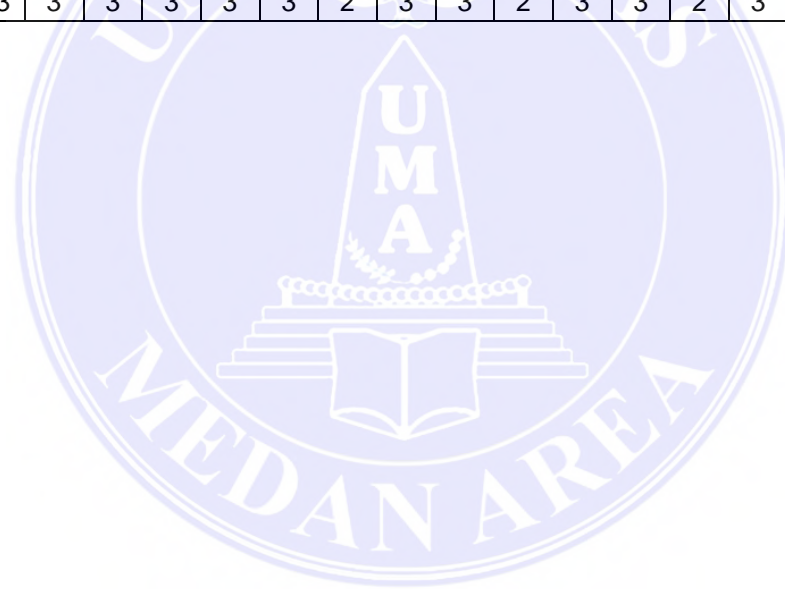
51	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	
53	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	
54	3	2	4	3	4	4	3	4	3	2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4	
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3
56	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	4	3	2	3	3	1	3	4	3
57	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3
59	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3
60	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
62	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
63	3	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	1	3	3	4	2	2	3	1	1	3	1	3
64	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3
65	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3
66	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3
67	3	3	4	4	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	2	4
68	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	1	3	3	4	2	1	2	2	2	3	2	3
69	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	1	3	1	4	3	1	4	4	1	4	1	3
70	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3
71	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	2	3	3	4
72	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	1	3	1	3
73	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	1	4	3	4	2	2	3	4	1	3	2	3
74	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
75	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
76	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2
77	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

78	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	2	2
79	2	2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	1	3	1	4	3	2	2	2	2	3	2	3
80	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3	1	4	3	1	3	4	1	3	1	3
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2
82	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
83	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
84	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2
85	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Lampiran 3. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Scale: Pengembangan Karir

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	85	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,813	26

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2,48	,683	85
VAR00002	3,18	,538	85
VAR00003	2,67	,521	85
VAR00004	2,53	,547	85
VAR00005	2,92	,539	85

VAR00006	3,16	,432	85
VAR00007	2,25	,770	85
VAR00008	3,00	,408	85
VAR00009	2,29	,721	85
VAR00010	3,27	,662	85
VAR00011	2,69	,618	85
VAR00012	2,16	,800	85
VAR00013	2,82	,467	85
VAR00014	3,02	,462	85
VAR00015	2,11	,756	85
VAR00016	2,98	,408	85
VAR00017	2,51	,811	85
VAR00018	3,00	,577	85
VAR00019	2,81	,545	85
VAR00020	2,69	,598	85
VAR00021	2,91	,453	85
VAR00022	3,04	,360	85
VAR00023	2,75	,671	85
VAR00024	2,92	,468	85
VAR00025	3,00	,512	85
VAR00026	3,06	,605	85

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	69,74	35,885	,586	,794
VAR00002	69,05	38,712	,321	,808
VAR00003	69,55	38,417	,382	,805
VAR00004	69,69	39,191	,242	,811
VAR00005	69,31	36,643	,646	,794
VAR00006	69,06	38,485	,463	,803
VAR00007	69,98	36,618	,423	,803
VAR00008	69,22	38,438	,503	,803
VAR00009	69,93	37,614	,341	,807
VAR00010	68,95	41,783	-,125	,828
VAR00011	69,53	38,252	,330	,807
VAR00012	70,06	38,008	,254	,813
VAR00013	69,40	37,505	,599	,798
VAR00014	69,20	38,852	,362	,806
VAR00015	70,12	38,296	,244	,813
VAR00016	69,25	38,426	,507	,802
VAR00017	69,72	38,324	,216	,815
VAR00018	69,22	39,557	,174	,814
VAR00019	69,41	37,174	,553	,798
VAR00020	69,53	37,014	,519	,799
VAR00021	69,32	37,719	,580	,799

VAR00022	69,19	38,988	,452	,805
VAR00023	69,47	38,133	,310	,808
VAR00024	69,31	37,548	,590	,798
VAR00025	69,22	39,366	,237	,811
VAR00026	69,16	41,687	-,115	,826

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
72,22	41,152	6,415	26

Scale: Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Valid		85	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	85	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,809	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2,89	,464	85
VAR00002	2,72	,590	85
VAR00003	2,96	,499	85
VAR00004	3,11	,578	85
VAR00005	2,72	,569	85
VAR00006	2,73	,543	85
VAR00007	2,61	,638	85
VAR00008	3,22	,543	85
VAR00009	2,71	,484	85
VAR00010	2,55	,523	85
VAR00011	2,95	,532	85
VAR00012	3,20	,431	85
VAR00013	2,27	,777	85
VAR00014	3,04	,421	85
VAR00015	2,35	,685	85
VAR00016	3,34	,609	85

VAR00017	2,79	,537	85
VAR00018	2,22	,777	85
VAR00019	2,89	,437	85
VAR00020	2,99	,523	85
VAR00021	2,11	,756	85
VAR00022	3,04	,360	85
VAR00023	2,51	,796	85
VAR00024	3,01	,567	85

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	64,04	32,939	,516	,796
VAR00002	64,21	34,907	,093	,814
VAR00003	63,96	33,058	,452	,798
VAR00004	63,82	33,838	,257	,806
VAR00005	64,21	31,693	,606	,790
VAR00006	64,20	31,805	,620	,790
VAR00007	64,32	32,053	,476	,795
VAR00008	63,71	34,329	,201	,808
VAR00009	64,22	33,438	,398	,800
VAR00010	64,38	34,190	,235	,807

VAR00011	63,98	32,380	,534	,794
VAR00012	63,73	34,057	,329	,803
VAR00013	64,66	31,108	,483	,794
VAR00014	63,89	33,643	,426	,800
VAR00015	64,58	32,485	,377	,801
VAR00016	63,59	36,864	-,181	,827
VAR00017	64,14	32,789	,459	,797
VAR00018	64,71	31,972	,378	,801
VAR00019	64,04	33,487	,439	,799
VAR00020	63,94	33,604	,333	,803
VAR00021	64,82	32,266	,356	,802
VAR00022	63,89	34,120	,392	,802
VAR00023	64,42	32,604	,293	,807
VAR00024	63,92	34,243	,201	,809

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
66,93	35,900	5,992	24

Lampiran 4. Uji Asumsi

Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Perkembangan Karir
N		85	85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	66,93	72,22
	Std. Deviation	5,992	6,415
	Absolute	,097	,095
Most Extreme Differences	Positive	,060	,066
	Negative	-,097	-,095
Kolmogorov-Smirnov Z		,896	,875
Asymp. Sig. (2-tailed)		,398	,427

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Linearitas

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KepuasanKerja * PerkembanganKarir	85	100,0%	0	0,0%	85	100,0%

Report

KepuasanKerja

PerkembanganKarir	Mean	N	Std. Deviation
55	55,50	2	2,121
56	73,50	2	3,536
64	58,50	2	2,121
65	63,57	7	8,923
66	65,00	2	5,657
67	66,00	2	4,243
68	62,00	3	5,000
69	66,00	6	6,325
70	70,00	2	9,899
71	65,57	7	4,077
72	66,67	6	3,266

73	68,27	11	5,120
74	68,00	5	2,121
75	67,00	4	7,348
76	66,75	4	3,304
77	65,75	4	7,632
78	70,83	6	6,080
81	71,67	3	5,033
82	71,75	4	4,717
83	72,00	1	.
87	69,00	2	2,828
Total	66,93	85	5,992

ANOVA Table							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Kepuasan Kerja * Perkembangan Karir	Between Groups	(Combined)	1005,383	20	50,269	1,600	,080
		Linearity	390,840	1	390,840	12,443	,001
		Deviation from Linearity	614,543	19	32,344	1,030	,442
	Within Groups	2010,194	64	31,409			
	Total	3015,576	84				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KepuasanKerja * PerkembanganKarir	,360	,130	,577	,333

Uji Korelasi


Correlations

Correlations

		KepuasanKerja	Perkembangan Karir
KepuasanKerja	Pearson Correlation	1	,360**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	85	85
PerkembanganKarir	Pearson Correlation	,360**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	85	85

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

Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estala ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1281/FPSI/01.10/XI/2021 5 November 2021
 Lampiran : -
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Kepala
 Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana
 Nasional Provinsi Sumatera Utara
 di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Nur Aiya Sophia
 NPM : 178600175
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara, Jl. Gunung Krakatau No. 110 Pulo Brayon Darat II Kec. Medan Tim, Kota Medan Sumatera Utara** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja Pada Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Di Kota Medan"**.





Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.


Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

an. Dekan,
 Dekan Bidang Akademik,
 Universitas Medan Area, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip

Surat Pernyataan Selesai Penelitian



Nomor : 294/LB-002/J.6/2022
 Sifat : Penting
 Lampiran : --
 Perihal : Selesai Melakukan Riset

Medan, 12 September 2022

Kepada Yth :

**Dekan Fakultas Psikologi
 Universitas Medan Area
 di -
 Tempat-**


Dengan hormat,

Menindaklanjuti Surat Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Nomor : 1281/FPSI/01.10/XI/2021 tanggal 05 November 2021, Perihal: Riset dan pengambilan data, bersama ini kami sampaikan bahwa :

Nama : Nur Aiya Sophia
 NIM/NPM : 178600175
 Jenjang Program : Strata -1 (S1)
 Program Studi : Ilmu Psikologi

Telah Selesai Melakukan Riset yang akan digunakan dalam penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja Pada Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Di Kota Medan*".

Demikian disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.



**Komisi Pengabdian Masyarakat
 BKKBN Medan**
Dr. L. Latifinda, M.Pd
 NIP. 19630504 198903 2 002

**Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional
 Provinsi Sumatera Utara**
 Jl. Gunung Krakatau No. 110 Medan - 20239 | PO. BOX 8/ Mdn
 Telp. (061) 6612732 | Fax (061) 6610084 | Website : sumut.bkkbn.go.id
 FB : @BKKBNsumut | IG : @bkkbnsumatera utara

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 25/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)25/5/23