



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PLN (PERSERO) AREA NIAS
RAYON GUNUNGSITOLI**

SKRIPSI

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

Oleh :

**BAMBANG HARIANTO ARMI
1725310754**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : BAMBANG HARIANTO ARMI
NPM : 1725310754
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN
PERKEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN
(PERSERO) AREA NIAS RAYON GUNUNG
SITOLI

MEDAN, FEBRUARI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.PSi, M.Si) (Dr. BAMBANG WIDJANARKO, SE, MM)



DEKAN

PEMBIMBING II

PEMBIMBING I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, SE.,MM)

(SRI RAHAYU, SE.,MM)



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : BAMBANG HARIANTO ARMI
NPM : 1725310754
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN
PERKEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN
(PERSERO) AREA NIAS RAYON GUNUNG
SITOLI

MEDAN, FEBRUARI 2021

KETUA

(CAHYO PRAMONO, SE.,MM)

ANGGOTA I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, SE.MM)

ANGGOTA II

(SRI RAHAYU, SE.,MM)

ANGGOTA III

(NONT ARDIAN, SE.,MM)

ANGGOTA IV

(RAMADHAN HARAHAP. S.E., S.PSi, M.Si)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

N A M A : BAMBANG HARIANTO ARMI
NPM : 1725310754
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN
PERKEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN
(PERSERO) AREA NIAS RAYON GUNUNG
SITOLI

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain, bagi kepentingan akademis.

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

Medan, FEBRUARI 2021



(Bambang Harianto Armi)

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

N A M A : BAMBANG HARIANTO ARMI
NPM : 1725310754
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN
PERKEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN
(PERSERO) AREA NIAS RAYON GUNUNG
SITOLI

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).

Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan saya perbuat dengan penuh tanggungjawab dan saya bersedia menerima konsekuen siapapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



Medan, Februari 2021


Bambang Harianto Armi

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

N A M A : BAMBANG HARIANTO ARMI
NPM : 1725310754
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN
PERKEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN
(PERSERO) AREA NIAS RAYON GUNUNG
SITOLI

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Februari 2021



Yang membuat pernyataan

Bambang Harianto Armi
Bambang Harianto Armi



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

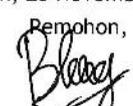
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : BAMBANG HARIANTO ARMI
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 05 April 1994
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310754
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 115 SKS, IPK 3.37
 Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul SKRIPSI	Persetujuan
1	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli	<input type="checkbox"/>
2	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Perkembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli	<input checked="" type="checkbox"/>
3	Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli	<input type="checkbox"/>

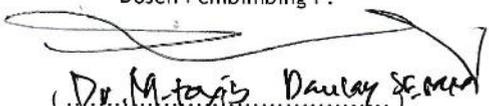
Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda

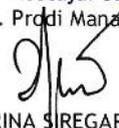

 Rektor I,
 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

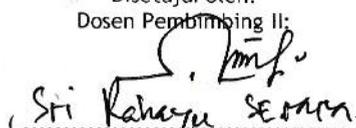
Medan, 23 November 2018
 Pemohon,

 (Bambang Harianto Armi)

Nomor :
 Tanggal :
 Disahkan oleh:
 Dekan

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

Tanggal : 12/12/2018
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing I :

 (Dr. M. Faris Daulay SE, MEd.)

Tanggal : 12/01/2019
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal : 12/01/2019
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

 (Sri Rahayu SE, MEd.)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01	Revisi: 02	Tgl. Eff: 20 Des 2015
----------------------------	------------	-----------------------



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing I : Dr. Muhammad Toyib Daulay, SE., MM
 Nama Mahasiswa : Bambang Hattanto Arni
 Jurusan / Program Studi : Manajemen
 No. Stambuk / NPM : 2011 / 1725310754
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Proposal : Pengaruh Duplin Kerja dan Perkembangan KMT Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PIN (Persero) Arca Nias Raman Gunung Sitoli

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
12/07/2019	BAB I BAB II BAB III Daftar pustaka		disetujui
13/07/2019	Ace summary proposal		ace bawakan

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan

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

Dosen Pembimbing I

Dr. Muhammad Toyib Daulay, SE., MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial SAINS
 Dosen Pembimbing II : SRI RAHAYU, SE., MM
 Nama Mahasiswa : Bambang Hartanto Arnu
 Jurusan / Program Studi : Manajemen
 No. Stambuk / NPM : 2017 / 1725310754
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Proposal : Pengaruh Disiplin Kerja dan Perkembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunung Sitoli

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
28/07/2019	Perbaiki tulisannya	<i>[Signature]</i>	
5/02/2019	Ace Seminar proposal	<i>[Signature]</i>	

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dosen Pembimbing II

[Signature]
Sri Rahayu, SE., MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I : Dr. Muhammad Taibidayat, SE, MM
Dosen Pembimbing II : Sri Rahayu, SE, MM
Nama Mahasiswa : BAMBANG HARIANTO ARMI
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310754
Bidang Pendidikan : Sistem Saran (SI)
Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemasangan Kerja Terhadap
Gaya Kerja pada PT. PWS (Persero) Area Mias Bayan
Geming Gede

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	Bab I	[Signature]	Ace Kasaria
	Bab II		
	Bab III		
	Bab IV		
	Simpulan	[Signature]	Ace Kasaria
	Referensi		
	Ace Surya (190) a b) a)	[Signature]	Ace (Hainy)

Medan, 27 Februari 2021

Diketahui/Disetujui oleh :
Dekan,



Dr. Bambang Widjanarko,

[Signature]
M. Popin Dayat, SE, MM

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
 MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Mahasiswa : BAMBANG HARIANTO ARMI
 : 1725310754
 Studi : Manajemen
 Pendidikan : Strata Satu
 Pembimbing : Sri Rahayu, SE., MM
 Tesis : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Perkembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Nias
 Rayon Gunungsitoli

No	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
2021	Acc Meja Hijau	Disetujui	

Medan, 11 Juni 2021
 Dosen Pembimbing,



Sri Rahayu, SE., MM

Permohonan Meja Hijau

Medan, 11 Juni 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Yth, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : BAMBANG HARIANTO ARMI
 Tgl. Lahir : MEDAN / 5 April 1994
 Orang Tua : ARMEN
 NIM : 1725310754
 Jurusan : SOSIAL SAINS
 Studi : Manajemen
 No. HP : 082167714646
 Alamat : Jl. Jermal XI

Mohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Perilaku Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli**, Selanjutnya saya menyatakan :

Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan

Mohon akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.

Melampirkan tercap keterangan bebas pustaka

Melampirkan surat keterangan bebas laboratorium

Melampirkan pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih

Melampirkan foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.

Melampirkan pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar

Melampirkan skripsi sudah dijilid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan

Melampirkan Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)

Melampirkan surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)

Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP

Media melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Disetujui oleh :

Hormat saya



Medaline, SH., M.Kn
 Fakultas SOSIAL SAINS



BAMBANG HARIANTO ARMI
 1725310754

Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;

- o a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - o b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- buat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asti) - Mhs.ybs.

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : BAMBANG HARIANTO ARMI
N. P. M : 1725310754
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 5 April 1994
Alamat : Jl. Jermal XI
No. HP : 082167714646
Nama Orang Tua : ARMEN/ERMI
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Perkembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 01 April 2021
BAMBANG HARIANTO ARMI
1725310754



PT POS
6000
ENAM RIBURUPIAH
D3AHF923949

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagi pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Phisil Mubarrat Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3912/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
nama saudara/i:

: BAMBANG HARIANTO ARMI

: 1725310754

Semester : Akhir

es : SOSIAL SAINS

an/Prodi : Manajemen

annya terhitung sejak tanggal 27 Maret 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus
gi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 27 Maret 2021

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis ini dengan menggunakan uji signifikan simultan (uji F), uji signifikan parsial (uji t), dan uji koefisien determinasi (R^2). Populasi dalam penelitian ini adalah PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli dengan jumlah sampel 30 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada pengujian secara parsial (uji t) diketahui bahwa Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui pengujian koefisien determinasi yang disesuaikan *Adjusted R Square* diperoleh nilai sebesar **0,405** nilai seluruh variabel bebas, disiplin kerja secara simultan berpengaruh kinerja karyawan sebesar **40,5 %** sisanya **59,5%** dipengaruhi faktor-faktor lain.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Research aims to understand and analyzes influence discipline on performance work and career development an employee at pt.Pln persero () area nias rayon gunungsitoli.Type this research is research associative clause.Use sampling techniques the sample saturated.Data analysis technique used is descriptive analysis, regression analysis linear berganda.Testing hypothesis using the significant (f), the simultaneous the significant (the partial t), and the determination r2 (the). Population in this research is pt .Pln (persero) the area of nias rayon gunungsitoli with the total sample 30 employees .This research result indicates that discipline of work and to the career development of employee performance together have had a positive impact and significant impact on employee performance .In testing in full (t test known that discipline of work and the career development of the performance of employees have had a positive impact and significant impact on employee performance. Through the testing of the coefficient were on the adapted ajusted r square obtained value of 0,405 value free all variable , discipline of a work as simultaneous influential of employee performance as much as 40,5 % the rest 59.5 % influenced other factors

Keywords: Password: work discipline , and the career development of employee performanc

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT karena telah memberi petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, guna memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Sosial & Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli”**.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan oleh karena itu dengan rendah hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun sebagai masukan bagi penulis. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., M.M, sebagai Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, SH.,M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial & Sains Univrsitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, SE.,S.Psi.,M.Si, selaku Kepala Program Studi Manajemen.
4. Bapak Dr. Muhammad Toyib Daulay, SE., MM, selaku Dosen Pembimbing I yang banyak memberikan masukan atas skripsi saya.
5. Ibu Sri Rahayu, SE., MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing penulis, dan telah menyediakan waktu untuk mengoreksi skripsi ini.

6. Bapak Manajer Area Nias Rayon Gunungsitoli yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan riset pada penelitian ini.
7. Kepada Ibunda saya tercinta terima kasih buat dukungan dan doa yang senantiasa diberikan kepada saya, baik secara moril maupun materil.
8. Kepada Istri saya tercinta yaitu Atika Husna, terimakasih buat dukungan, semangat, dan bantuan yang tiada henti.
9. Seluruh Pegawai dan Dosen Fakultas Sosial & Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, Februari 2021

Penulis

(Bambang Harianto Armi)

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	v
SURAT PERNYATAAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	6
1. Identifikasi Masalah.....	6
2. Batasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1. Tujuan Penelitian	7
2. Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian	9

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	10
1. Disiplin Kerja.....	10
2. Pengembangan Karir.....	15
3. Kinerja Karyawan	20
B. Penelitian Terdahulu	29
C. Kerangka Konseptual.....	29
D. Hipotesis	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	33
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	33
1. Lokasi Penelitian.....	33
2. Waktu Penelitian.....	33
C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	34
1. Populasi	34
2. Sampel	34
3. Jenis dan Sumber Data.....	34
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	35
1. Variabel Penelitian.....	35
2. Definisi Operasional.....	35
E. Teknik Pengambilan Data.....	36
F. Teknik Analisis Data	36
1. Uji Kualitas Data.....	36
2. Uji Asumsi Klasik.....	37
3. Regresi Linier Berganda.....	38
4. Uji Kesesuaian (Test Goodness Of Fit).....	39
5. Koefisien Determinansi (R^2).....	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	41
1. Profil Perusahaan PT. PLN (Persero)	41
2. Visi dan Misi PT. PLN (Persero).....	44
3. Struktur Organisasi PT. PLN (Persero)	45
4. Analisis Deskriptif	45
5. Karakteristik Responden.....	46
6. Rekapitulasi Jawaban Responden.....	48
B. Pembahasan Penelitian	51
1. Pengujian Kualitas Alat Ukur	51
2. Pengujian Asumsi Klasik.....	57
3. Pengujian Hipotesis	62

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	67
B. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Penilaian Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunung Sitoli	4
Tabel 1.2.	Rekap Penilaian Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunung Sitoli	4
Tabel 1.3.	Rekap Absensi Karyawan PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunung Sitoli	5
Tabel 2.1.	Daftar Penelitian Sebelumnya	29
Tabel 3.1.	Schedule Proses Penelitian	33
Tabel 3.2.	Operasionalisasi Variabel	35
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan PT. PLN (Perseo) Area Nias Rayon Gunungsitoli	46
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan PT. PLN (Perseo) Area Nias Rayon Gunungsitoli	46
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Karyawan PT. PLN (Perseo) Area Nias Rayon Gunungsitoli	47
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Karyawan PT. PLN (Perseo) Area Nias Rayon Gunungsitoli	47
Tabel 4.5.	Distribusi Frekuensi dan Presentase Variabel Disiplin Kerja PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli	48
Tabel 4.6.	Distribusi Frekuensi dan Presentase Variabel Pengembangan Karir PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli	49
Tabel 4.7.	Distribusi Frekuensi dan Presentase Variabel Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli	50
Tabel 4,8	Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	53
Tabel 4.9	Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir	54
Tabel 4.10.	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	55
Tabel 4.11	Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja.....	56
Tabel 4.12.	Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir	56
Tabel 4.13.	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	57
Tabel 4.14.	Uji Kolmogorov Smirnov	58

Tabel 4.15	Uji Multikolinearitas.....	60
Tabel 4.16	Uji Korelasi	62
Tabel 4.17.	Regresi Linier Berganda	63
Tabel 4.18.	Uji Parsial (Uji T)	64
Tabel 4.19.	Uji F (Serempak)	65
Tabel 4.20	Uji Koefisien Determinansi	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	31
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunung Sitoli	45
Gambar 4.2. Histogram	58
Gambar 4.3. P-Plot	59
Gambar 4.4. Uji Heterokedastisitas	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu tolak ukur dalam pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi harus ditangani secara serius. Pengelolaan SDM yang baik akan berdampak pada kestabilan organisasi dan upaya pencapaian tujuan dan sasaran organisasi itu sendiri. Oleh karena itu faktor manusia harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Salah satu aspek pengembangan SDM yang sangat penting diperhatikan adalah pengembangan karir dan promosi jabatan yang akan berdampak pada peningkatan semangat kerja karyawan.

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat tenaga, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kontribusi karyawan bagi organisasi sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi organisasi. Setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh karyawan. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan kinerja.

Semangat dan gairah kerja dapat ditingkatkan melalui pemberian gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan rohani, menciptakan suasana kerja santai, memperhatikan harga diri, menempatkan karyawan pada posisi yang tepat,

memberikan kesempatan untuk maju, memberikan rasa aman untuk masa depan, mengusahakan karyawan memiliki loyalitas, mengajak karyawan berunding, memberikan insentif yang terarah, dan memberikan fasilitas yang menyenangkan (Nitisemito, 1996).

Perencanaan karir dan manajemen karir akan memberi keuntungan bagi individu dan organisasi. Melalui program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, menurunkan *labour turn over*, dan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan. Bagi karyawan itu sendiri, perencanaan karir dapat mendorong kesiapan diri mereka menggunakan kesempatan karir yang tersedia.

Pengembangan karir adalah salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam usaha meningkatkan prestasi karyawan, agar dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien selanjutnya dilakukan suatu promosi jabatan. Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar wewenang (*authority*) dan tanggung jawab (*responsibility*) karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar (Hasibuan 2008:108).

Kegiatan promosi jabatan perusahaan dapat memberikan harapan kepada karyawan untuk dapat lebih maju dari posisi yang dimilikinya. Manusia bekerja dalam organisasi atau perusahaan akan berusaha memperoleh kedudukan yang diinginkannya dengan dapat harapan dapat meningkatkan taraf hidup yang lebih baik, sehingga memaksimalkan kemampuan kerja karyawan tersebut. Apabila keinginan seorang karyawan terpenuhi akan timbul suatu kepuasan dalam dirinya. Perasaan puas inilah yang merupakan pendorong semangat kerja bagi setiap

karyawan. Program pengembangan karir yang dilakukan dan adanya kesempatan untuk dipromosikan bagi setiap karyawan akan mendorong karyawan untuk lebih giat bekerja, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi sehingga sasaran perusahaan yang optimal akan dapat dicapai.

PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) merupakan perusahaan yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Pengelolaan manajemen karir pada PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli, tidak hanya menguntungkan perusahaan. Dengan mengembangkan karyawan, perusahaan mendapat jaminan persediaan karyawan yang cakap dan dapat dipercaya untuk menggantikan karyawan yang tingkatnya lebih tinggi, baik yang keluar maupun yang mendapat promosi. Hal ini memudahkan penyusunan tenaga kerja intern perusahaan dan mengurangi biaya tenaga kerja dari luar seleksi.

PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli dalam hal strategi perencanaan karir memungkinkan organisasi mengembangkan dan menempatkan karyawannya dalam suatu jabatan yang sesuai dengan minat, kebutuhan dan tujuan karir. Hal ini dapat menambah kepuasan dan pemanfaatan karyawan secara optimal yang dapat mempertahankan dan memotivasi karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Rivai (2009:14) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Penilaian kerja karyawan yang bagus tidak hanya dilihat dari hasil yang

dikerjakanya, namun juga dilihat dari proses karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya.

**Tabel 1.1. Penilaian Kinerja Karyawan
PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli**

No.	Uraian	Hasil Penilaian Kinerja Karyawan		
1.	Grade	BAS01	BAS02	BAS03
2.	Angka	100-80	79-60	<60
3.	Keterangan	Sangat Baik	Baik	Cukup

Sumber : PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli (2020)

Pada Tabel 1.1 dapat dilihat adanya penilaian kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli. Seorang karyawan akan mendapatkan Grade BAS 01 (sangat baik) apabila mendapatkan nilai 80-100. Grade BAS 02 (baik) apabila mendapatkan nilai 60-79, nilai < 60 akan mendapatkan Grade BAS 03 (kuat). Sistem penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh pimpinan langsung sesuai dengan prosedur system manajemen kinerja (SMK) yang berlaku diperusahaan

**Tabel 1.2. Rekap Penilaian Kinerja Karyawan
PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli**

Tahun	Jumlah Karyawan	Penilaian					
		BAS01	%	BAS02	%	BAS03	%
2017	30	10	33,30%	12	40%	6	20%
2018	30	16	53,30%	8	26,70%	4	13,30%
2019	30	20	66,70%	6	20%	3	10%

Sumber : PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli (2020)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui adanya kinerja karyawan selama tiga periode belakangan mengalami peningkatan untuk karyawan yang penilaian BAS01 (Sangat Baik), dan untuk karyawan yang penilaian BAS02 (Baik) pada tahun 2016 mengalami penurunan sejumlah 8 karyawan dan untuk penilaian karyawan BAS03 (Cukup). Menurut (Irawati 2011:2), terdapat 2 (dua) jenis disiplin

yang dominan dalam usaha menghasilkan barang dan jasa yaitu disiplin dalam hal waktu dan disiplin dalam hal kerja atau perbuatan. Keduanya merupakan kesatuan yang tak dapat dipisahkan dan saling mempengaruhi. Disiplin waktu tanpa disertai disiplin kerja tidak ada artinya, dengan kata lain tidak ada hasil dengan ketentuan organisasi. Sebaliknya, disiplin kerja tanpa didasari disiplin waktu tidak ada manfaatnya.

**Tabel 1.3. Rekap Absensi Karyawan
PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli**

No.	Uraian	Tahun 2017	Dalam (%)	Tahun 2018	Dalam (%)	Tahun 2019	Dalam (%)
1	Terlambat	25	12%	20	7,30%	28	10,50%
2	Pulang Cepat	15	10%	10	5,40%	14	8,40%
3	Ijin	22	3,50%	30	9,30%	25	9,60%
4	Sakit	10	5%	12	6,30%	15	6%
5	Tanpa Keterangan	0	0	0	0	1	0,2%

Sumber : PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli (2020)

Pada Tabel 1.3 dapat dilihat dari rekap absensi karyawan PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli pada tahun 2017 sampai dengan tahun 2019. Pada uraian pertama pada Tabel 1.3 mengenai kasus keterlambatan dimana pada tahun 2017 adalah kasus keterlambatan terbanyak (1764 kali) dibandingkan tahun 2018 (576 Kali) dan tahun 2019 (1488 kali). Kasus keterlambatan mengalami peningkatan yang cukup signifikan pada tahun 2019 sebagian besar dikarenakan karyawan yang kurang disiplin terhadap waktu dan ditambah kondisi kondisi lalu lintas yang macet disepertaran lokasi perusahaan.

Pada uraian kedua pada Tabel 1.3 mengenai kasus pulang cepat tidak mengalami perubahan sejak tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 dimana tidak terjadi kasus pulang cepat pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli. Namun pada uraian ketiga, keempat dan kelima yaitu mengenai kasus

izin sakit dan tanpa kabar sejak tahun 2017 hingga tahun 2019 terus mengalami peningkatan. Kasus izin biasanya terjadi dikarenakan urusan keluarga seperti izin untuk mengantar/mengurus keluarga yang sakit, keluarga/kerabat yang meninggal, datang ke acara keluarga/krabat dekat dan lain sebagainya. Oleh sebab itu dapat dilihat bahwa disiplin kerja karyawan dalam bekerja mengalami penurunan yang berakibat turunnya dari masing-masing karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli.

Mengingat seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan umumnya tidak semata-mata untuk mencari uang sebagai kebutuhan pokoknya, akan tetapi seorang karyawan ingin mengembangkan diri dan meningkatkan karir agar dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi ditempatnya bekerja.

Berkenaan dengan pentingnya perencanaan dan pengembangan karir bagi karyawan maupun organisasi, mendorong penulis untuk memilih judul skripsi mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli”**.

B. Identifikasi Masalah dan Batasa Masalah

1. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah peneltiian ini ad;aah sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja pegawai belum optimal
- b. Pencapaian kinerja pegawai masih belum optimal dan realisasinya masih belum tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan

- c. Pelatihan dan perkembangan karyawan belum dilaksanakan pada semua jenjang jabatan di PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh disiplin kerja dan perkembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli.

C. Rumusan Masalah

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

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli?
3. Apakah disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli.

- b. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi perusahaan

Dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai disiplin kerja dan pengembangan karir pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut.

- b. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang. Menambah pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia, yang berkaitan dengan disiplin kerja dan pengembangan karir dalam peningkatan kinerja karyawan diperusahaan yang bergerak pada bidang kelistrikan atau perusahaan sejenisnya.

- c. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan memperluas wawasan penulis mengenai disiplin kerja dan pengembangan karir karyawan serta

pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Asni (2017), yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan (kasus bagian Frontliner pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Imam Bonjol Medan). Sedangkan penelitian ini berjudul : pengaruh disiplin kerja dan perkembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli.

Perbedaan penelitian terletak pada :

1. **Model Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier berganda namun untuk penelitian ini juga menggunakan linier berganda.
2. **Variabel Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini juga menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu pengaruh disiplin dan perkembangan karir, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
3. **Jumlah Observasi/Sampel (n)** : penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 25 karyawan/responden. Sedangkan Penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 30 karyawan/responden.
4. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini dilakukan 2019.
5. **Lokasi Penelitian** : lokasi penelitian terdahulu di Bagian Frontliner PT. Bank Mandiri Cabang Imam Bonjol Medan, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Di dalam kehidupan sehari-sehari banyak yang mengartikan disiplin sebagai ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Dalam dunia kerja, disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2009:193).

Disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan. (Sutrisno, 2011:825).

Menurut Rivai (2010:825) Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua

peraturan dan norma-normasosial yang berlaku. Berikut hal yang menjadi tolak ukur disiplin karyawan menurut Rivai:

- a) Sikap adalah mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan.
- b) Tanggung jawab adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan perusahaan.
- c) Norma adalah kemampuan karyawan untuk memahami sepenuhnya peraturan yang berlaku sebagai suatu acuan dalam bersikap dan mengetahui tujuan dan manfaat dari peraturan tersebut.

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai, tua muda, pria-wanita, tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku diperusahaan. Pada umumnya sebagai pegangan manajer meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis disiplin kerja terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang dan sanksi disiplin ringan. (Rivai 2010:321).

- a) Sanksi disiplin berat

Sanksi disiplin berat misalnya:

- a. Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan/pekerjaan yang diberikan sebelumnya.

- b. Pembebasan dari jabatan/pekerjaan yang dijadikan sebagai karyawan biasa bagi yang memegang jabatan.
 - c. Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri karyawan yang bersangkutan.
 - d. Pemutusan hubungan kerja tidak hormat sebagai karyawan di perusahaan.
- b) Sanksi Disiplin Sedang
- a. Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya.
 - b. Penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasanya diberikan, harian, mingguan, atau bulanan.
 - c. Penundaan program promosi bagi karyawan yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.
- c) Sanksi disiplin ringan
- a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Pemimpin perusahaan harus mampu mengenal dan mempelajari perilaku dan sifat karyawan. Hal ini dapat membantupemimpin perusahaan dalam memilih jenis pendisiplinan mana yang dapat diterapkan kepada karyawan. Menurut Rivai (2008:825), terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Retributive (*retributive discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*corrective discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*individual rights perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan indisipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*utilitarian perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

c. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Banyak factor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2009:195) perlu dipahami factor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan, adalah:

a) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan. Tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya, maka

kesungguhan dan disiplin karyawan akan rendah. Disini letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

b) Balas Jasa

Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaanya. Jika kecintaan karyawan terhadap pekerjaan semakin baik, maka kedisiplinan karyawan akan semakin baik pula.

d. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan-peraturan yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi. Menurut Sutrisno (2009:94). Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin antara lain:

- a) Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat
- b) Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- d) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

e. Indikator Disiplin Kerja

Dalam Sutrisno (2009:100) adalah sebagai berikut:

a) Taat terhadap aturan waktu

Meliputi indicator jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan, organisasi/instansi.

b) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Menaati peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Seperti dengan melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain.

2. Pengembangan Karir

a. Pengertian Karir

Menurut Handoko (2012:123) karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Dengan demikian karir menunjukkan perkembangan para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi.

a) Istilah karir tidak hanya berhubungan dengan individu yang mempunyai pekerjaan yang statusnya tinggi atau yang mendapat kemajuan cepat. Istilah karir sedikit banyaknya telah didemokratisasi yang mana sekarang karir menunjukkan

rangkaian atau urutan pekerjaan/jabatan yang dipegang oleh orang-orang selama riwayat pekerjaannya, tidak pandang tingkat pekerjaan atau tingkat organisasinya. Pejabat pimpinan mempunyai karir, demikian pula sekretaris pejabat pimpinan.

- b) Istilah karir tidak lagi hanya menunjukkan perubahan pekerjaan yang gerak vertical, naik dalam suatu organisasi. Meskipun sebagian besar karyawan masih berusaha mencapai kemajuan, akan tetapi banyaknya orang yang menolak pekerjaan yang lebih berat tanggung jawabnya untuk tetap dalam jabatan yang sekarang dipegang dan disukainya makin bertambah. Sekarang banyak gerakan karir kesamping/secara horizontal dan kadang-kadang kebawah.
- c) Melihat pengertian karir dapat disimpulkan bahwa karir adalah segala jabatan seseorang didalam suatu perusahaan yang menggambarkan segala perkembangan individu karyawan didalam jenjang karir selama masa kerjanya.

b. Pengertian Pengembangan Karir

Salah satu dorongan orang untuk bekerja pada suatu organisasi, termasuk perusahaan adalah karena disana ada kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai saat ini, karena itulah mereka menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya. Suatu karir menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dalam

jenjang jabatan yang bisa mereka capai selama masa kerja dalam organisasi tersebut.

Menurut Rivai (2008:290) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dalam hal ini proses pengembangan karir merupakan usaha seseorang yang dilalui melalui proses dengan meningkatkan kemampuan kerja yang karyawan miliki sehingga mereka mampu meningkatkan kinerja dan berhasil mencapai karir yang diinginkan. Karyawan tidak akan bekerja diperusahaan tersebut apabila tidak terdapat sebuah system pengembangan karir yang jelas karena karyawan bekerja untuk mencapai target karir yang mereka inginkan.

Menurut Mondy (2008:243) pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Pengembangan karir merupakan suatu pendekatan formal didalam sebuah organisasi dimana organisasi mampu menentukan karyawan dengan kualifikasi dengan tepat serta pengalaman yang tepat jika dibutuhkan dalam sebuah jabatan. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan juga merupakan salah satu hal yang mampu membantu karyawan dalam mencapai sasaran karir mereka.

Pengembangan karir merupakan usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja (Nawawi, 2008:289). Oleh

karena itu, perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan.

Pengembangan karir sangat menguntungkan bagi suatu organisasi dalam meningkatkan kemampuan organisasinya untuk berkompetensi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang kompetitif. Dalam suatu organisasi, senantiasa berupaya agar tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan baik. Organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan karir dari organisasinya. Pengembangan karir akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika para pengembang mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia itu. (Nawawi, 2008:291).

c. Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Sutrisno (2009:182) pengembangan karir bertujuan untuk:

- a) Memberikan kepastian arah karir karyawan dalam kiprahnya dilingkup organisasi.
- b) Meningkatkan daya tarik organisasi atau institusi bagi para karyawan yang berkualitas.
- c) Memudahkan manajemen dalam menyelenggarakan program-program pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam rangka mengambil keputusan dibidang karir serta perencanaan

sumber daya manusia organisasi atau perusahaan yang selaras dengan rencana pengembangan organisasi.

- d) Memudahkan administrasi kepegawaian, khususnya dalam melakukan administrasi pergerakan karyawan dalam hal karir promosi, rotasi, ataupun demosi jabatan.

d. Bentuk- bentuk Pengembangan karir

Bentuk pengembangan karir menurut Rivai (2008:291-293), dapat dibagi menjadi empat, yaitu:

- a) Pengembangan karir pribadi

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

- b) Pengembangan karir yang didukung departemen SDM

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

- c) Peran pemimpin dalam pengembangan karir

Upaya-upaya departemen SDM untuk meningkatkan dengan memberikan dukungan perkembangan karir para pegawai harus didukung oleh pimpinan tingkat atas dan pimpinan tingkat

menengah. Tanpa adanya dukungan mereka, maka perkembangan karir pegawai tidak akan berlangsung baik.

e. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Veitzhal Rivai (2008:290) indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan karir
2. Manajemen karir

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Dalam melaksanakan kerja, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pada sisi yang lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi jabatan.

Menurut Moehariono (2009:60), kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan organisasi.

Mangkunegara (2009:3), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Menurut Sutrisno (2009:164), kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya didalam pekerjaan itu. Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Menurut Stoner dalam sutrisno (2010:184), ada empat cara untuk peningkatan kinerja, yaitu:

1. Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak.

2. Pengharapan

Dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki nilai kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi.

3. Pengembangan

Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan.

4. Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengkomunikasikan penilaian yang dilakukannya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak factor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja yang baik, menurut Mangkunegara (2009:67) factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Moehariono (2009:106), umumnya factor penilaian terdiri dari empat unsur utama, yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam melaksanakan kerja (*output*) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, beberapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalkan omset pemasaran, jumlah keuntungan dari total perputaran *asset*, dan lain-lain.
2. Perilaku, yaitu aspek tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap, dan perilakunya, baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.
3. Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif dan komitmen.
4. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan pegawai lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama *sales* berapa besar omset penjualannya selama satu bulan.

Selain itu menurut Moehariono (2009:107), ada aspek penting dalam penilaian kinerja adalah faktor-faktor yang menjadi penilaian yaitu:

- 1) *Relevance*, yaitu harus ada kesesuaian factor penilaian dengan tujuan system penilaian.
- 2) *Acceptability*, yaitu dapat diterima atau disepakati karyawan.
- 3) *Realibility*, yaitu factor penilaian harus dapat dipercaya dan diukur karyawan secara nyata.

- 4) *Sensitivity*, yaitu dapat membedakan kinerja yang baik atau yang buruk.
- 5) *Practicality*, yaitu mudah dipahami dan dapat diterapkan secara praktis.

Disamping factor- factor tersebut diatas, penilaian kinerja didasarkan pada indicator sebagai berikut:

1. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang tercapai berdasarkan syarat-syarat yang telah ditetapkan.
2. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan.
3. *Job Knowledge*, yaitu pemahaman pegawai mengenai prosedur atau tata cara kerja serta informasi teknis tentang pekerjaan.
4. *Dependability*, yaitu kemampuan untuk diandalkan khususnya dalam bekerja atau kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara tepat sesuai dengan waktu yang ditentukan.
5. *Adaptability*, yaitu kemampuan beradaptasi atau kemampuan menanggapi kondisi dan perubahan yang terjadi ditempat kerja.
6. *Initiative*, yaitu upaya untuk melakukan hal-hal baru berkaitan dengan pekerjaan.
7. *Creative*, yaitu kemampuan memunculkan gagasan baru atau ide-ide baru berkaitan dengan pekerjaan.
8. *Problem solving*, yaitu kemampuan dalam melakukan tindakan-tindakan untuk menjelaskan persoalan-persoalan yang timbul.

9. *Attendance*, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan absesnsi atau sering tidaknya karyawan meninggalkan pekerjaan.
10. *Coorporation*, yaitu kesediaan pegawai untuk bekerjasama dan berpartisipasi dengan pegawai lainnya.

c. Tujuan dan Sasaran Kinerja

Menurut Wibowo (2009:41) tujuan dan sasaran kinerja disusun bersumber pada visi, mis, dan rencana strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Unit sumber daya manusia dalam suatu organisasi seharusnya berperan untuk menganalisis dan membantu memperbaiki masalah-masalah dalam pencapaian kinerja. Apa yang sesungguhnya menjadi peranan unit sumber daya manusia dalam suatu organisasi ini seharusnya tergantung pada apa yang diharapkan manajemen tingkat atas, seperti fungsi manajemen manapun, kegiatan sumber daya manusia harus dievaluasi dan direkayasa sedemikian sehingga mereka dapat memberikan kontribusi untuk kinerja yang kompetitif dari organisasi dan individu pada pekerjaan. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai juga haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya dimasa yang akan datang.

d. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan yang harus dilakukan untuk memacu kinerja organisasi. Melalui pengukuran ini, tingkat pencapaian kinerja dapat diketahui. Pengukuran merupakan upaya membandingkan kondisi real suatu objek dengan alat ukur. Pengukuran kinerja dilakukan untuk sesuatu hal yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik terkait dengan *input*, proses, *output*, *outcome*, *benefit* maupun *impact*.

Young dalam Mangkunegara (2009:42) mendefinisikan pengukuran kinerja sebagai tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan. Hasil pengukuran tersebut digunakan sebagai umpan balik yang memberikan informasi tentang prestasi, pelaksanaan suatu rencana dan apa yang diperlukan perusahaan dalam penyesuaian-penyesuaian dan pengadilan.

Pengukuran kinerja digunakan untuk memilih keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan guna mewujudkan visi dan misi pemerintahan. Pengukuran kinerja merupakan hasil dari penelitian yang sistematis sesuai dengan suatu rencana yang telah ditetapkan dalam penyesuaian dan pengendalian. Arkinso dalam Mangkunegara (2009:42) mengemukakan ciri-ciri pengukuran kinerja sebagai berikut:

1. Merupakan suatu aspek dari strategi perusahaan.
2. Menetapkan ukuran kinerja melalui ukuran mekanisme komunikasi antar tingkatan manajemen.
3. Mengevaluasi hasil kinerja secara terus menerus guna perbaikan pengukuran kinerja pada kesempatan selanjutnya.

e. Penilaian Kinerja

Menurut Moehariono (2009:108), beberapa metode penilaian kinerja karyawan yang dapat diterapkan adalah:

1. Metode Skala Peringkat

Sistem ini terdiri atas dua bagian yaitu: pertama, bagian suatu daftar karakteristik dan kedua, bidang ataupun perilaku yang akan dinilai dan bagian skala. Kekuatan system ini adalah dapat diselesaikan dengan cepat dan dengan upaya sesering mungkin. Kelemahan dari system ini adalah subjektif karena kriteria penilaian yang digunakan amat samar dan kurang tepat, khususnya pada skala digunakan.

2. Metode Daftar Pertanyaan (*checklist*)

Hasil metode ini adalah bobot nilai pada lembar *Checklist*, tetapi *checklist* dapat dijadikan sebagai gambaran hasil kerja karyawan yang akurat. Keuntungannya adalah biaya yang murah, pengurusannya mudah, penilai hanya membutuhkan waktu pelatihan yang sederhana dan distandarisasi. Kelemahannya terletak pada penyempingana penilai yang lebih mengedepankan kriteria pribadi karyawan dalam menentukan kriteria hasil kerja,

kesalahan menafsir materi-materi *checklist*, dan penentuan bobot nilai tidak seharusnya dilakukan oleh departemen Sumber Daya Manusia.

3. Metode pilihan terarah (*Forced Choice Method*)

Sistem ini menggunakan evaluasi dalam lima skala, yaitu:

- a. Berkinerja sangat tinggi.
- b. Berkinerja rata-rata tinggi.
- c. Berkinerja rata-rata
- d. Berkinerja rata-rata rendah.
- e. Berkinerja sangat rendah.

4. Metode peristiwa kritis (*Critical Incident Method*)

Pada system ini dilaksanakan dengan membuat catatan-catatan contoh yang luar biasa baik atau tidak diinginkan dari perilaku yang berhubungan dengan kerja seroang karyawan dan meninjaunya bersama karyawan lain pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Keuntungan metode ini adalah menyajikan fakta-fakta keras yang spesifik untuk menjelaskan evaluasi dan memastikan bahwa pimpinan berfikir tentang evaluasi, serta mengidentifikasi contoh-contoh kasus tentang kinerja yang baik dan jelek dan merencanakan perbaikan terhadap kemerosotan. Kelemahannya adalah sulit untuk menilai atau memperingkatkan karyawan yang berhubungan dengan satu sama lain.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Rahmat Asfari (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Imigrasi Kelas I Medan	Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Pengaruh terhadap Variabel Bebas terhadap Terikat terjadi
2	Siti Yuniarti (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indako Medan	Variabel Disiplin Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Pengaruh terhadap Variabel Bebas terhadap Terikat terjadi
3	Fadhillah Nur (2017)	Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Dinas Pengolahan Sumber Daya Air Kota Medan	Variabel Motivasi (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Pengaruh terhadap Variabel Bebas terhadap Terikat terjadi

Sumber : Diolah Penulis 2020

C. Kerangka Konseptual

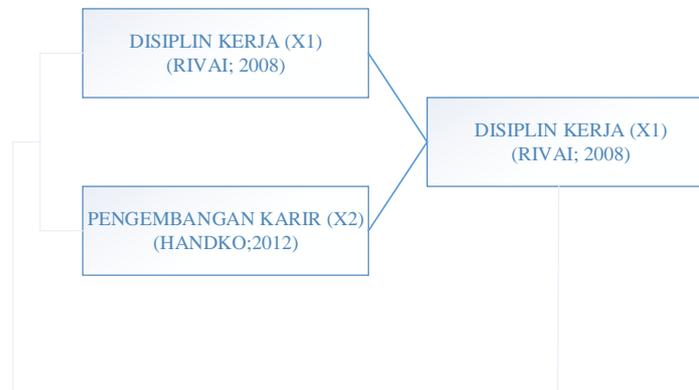
Kerangka konseptual dan kerangka berfikir merupakan gambaran tentang hubungan antara variabel yang akan diteliti, yang akan disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan (Sugiyono, 2012:47). Didalam penelitian ini terdapat dua variabel yang dianggap paling mempengaruhi kinerja, yaitu:

Pelaksanaan disiplin dalam suatu perusahaan merupakan suatu keharusan karena disiplin dijadikan sebagai suatu aturan atau pedoman dalam pengelolaan manajemen perusahaan. Menurut Rivai (2010:825) Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka

bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan melihat, bagaimana kepatuhan karyawan untuk dapat taat dan tertib menjalankan aturan yang ada, menilai pengetahuan akan peraturan yang berlaku, serta kesadaran diri yang dimiliki. Disiplin sendiri menjadi salah satu factor yang mempengaruhi tingkat kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Kepatuhan karyawan dalam melaksanakan disiplin kerja dan menjamin terlaksananya operasional perusahaan dengan baik dan lancar.

Rivai (2008:290) mendefenisikan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan usaha secara formal dan terorganisir serta terencana untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan karir individu dengan organisasi secara keseluruhan, yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai klasifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh sebab itu, organisasi harus mengelolah karir dan mengembangkannya dengan baik agar produktivitas dan loyalitas karyawan tetap terjaga serta dapat mendorong karyawan untuk selalu memberikan yang terbaik dan membantu organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas yang dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan serta peningkatan kinerja organisasi.

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



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Penulisan 2020

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2012:93). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus di uji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Dalam kaitannya dengan pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simulasi disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, penelitian asosiatif dapat diartikan sebagai penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun jua hubungan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan tempat yang diberikan penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian murni dengan tujuan utama menyumbang pengetahuan teoritis dasar-dasar dan mencapai kepuasan peneliti.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli di Jalan Gomo Nomor 21, Gunungsitoli-Nias.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan November 2020 sampai dengan Februari 2021, dengan format berikut:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	November 2020				Desember 2020				Januari 2021				Februari 2021			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Pra Penelitian																
2	Penulisan Proposal																
3	Bimbingan Proposal																
4	Seminar Proposal																
5	Penelitian																
6	Bimbingan Laporan																
7	Sidang Meja Hijau																
8	Revisi Laporan Penelitian																

Sumber : Penulis 2020

C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas Objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013 : 115). Populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli..

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan peneliti adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentu sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Berdasarkan penjelasan tersebut, yang menjadi sampel penelitian ini adalah 30 karyawan PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli..

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu :

- a. Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden yang telah terpilih pada lokasi penelitian, dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara memberikan kuesioner dengan mengajukan sejumlah pertanyaan mengenai disiplin kerja, dan karir.

- b. Data Sekunder adalah data-data yang peneliti dapatkan secara tidak langsung dari objek penelitian, karena peneliti mendapatkan informasi dari media perantara yang diperoleh melalui studi dokumen dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, dan situs internet.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama Disiplin Kerja (X_1), variabel bebas kedua Perkembangan Karir (X_2), dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada di lapangan.

Tabel 3.2 Definisi Operasional

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X_1)	Kepatuhan Para Karyawan dalam hal Pemanfaatan Waktu selama Bekerja	a. Hadir sesuai waktu b. Pulang kerja sesuai waktu c. Bekerja sesuai jabatan d. Bertanggungjawab atas hasil kerja	Likert
Pengembangan Karir (X_2)	Kondisi peningkatan status seseorang pada suatu organisasi	a. Kesempatan Knarir b. Dukung	Likter
Kinerja Karyawan (Y)	Pencapaian Hasil Kerja seseorang dalam suatu organisasi	a. Hasil Kerja b. Tingkat Kesalahan c. Target d. Penyelesaian tepat Waktu e. Tidak Menunda Pekerjaan	Likert

sumber: hasil pengolahan data 2020

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Angket (*questionnaire*), yaitu daftar pertanyaan/pernyataan yang dijawab atau diisi oleh responden. Teknik pengumpulan data ini menggunakan Skala Likert.
2. Dokumentasi yaitu sejarah singkat instansi, visi-misi instansi, struktur organisasi instansi dan lain-lain.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

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

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Validitas ini akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran. Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2013).

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Realibilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada (Umar, 2013). Butir kuesioner dikatakan reliabel atau

handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang sering digunakan, yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation*

factor (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu *ZPRED* dengan *residual*-nya *SRESID*. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *SRESID* dan *ZPRED* dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah *residual* ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di *studentized*.

3. Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan yang dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution* (SPSS versi 20.00) dengan persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (*Dependen Variable*)

X₁ = Disiplin Kerja (*Independent Variable*) *perbaiki nama variabel*

X₂ = Pengembangan Karir (*Independent Variable*)

- a = Konstanta
- b = Koefisien prediktor
- ϵ = Error term/ tingkat kesalahan

4. Uji Kesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji F (Serempak)

Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *independen* atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependen* atau variabel terikat.

b. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independen* secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Rusiadi, dkk, 2013).

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti

kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Berawal di akhir abad 19, bidang pabrik gula dan pabrik ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II.

Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pemimpin KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pemimpin Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1

Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan.

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

Setelah aksi ambil alih itu maka sejak tahun 1955 berdiri Perusahaan Listrik Negara Distribusi Cabang Sumatera Utara (yang meliputi daerah Sumatera Timur dan Tapanuli) yang berpusat di Medan. Pada bulan Maret 1958 dibentuk Penguasa Perusahaan-Perusahaan Listrik dan Gas (P3LG) yang merupakan gabungan antara perusahaan listrik dan perusahaan gas. Dalam perjalanannya, pada tahun 1959 P3LG berubah menjadi Direktorat Jenderal PLN (DDPLN). Pada tanggal 1 Januari 1961 dibentuklah Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara (BPU –PLN) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas. Setelah BPU PLN berdiri dengan SK Menteri PUT No. 16/1/20 tanggal 20 Mei 1961, maka organisasi kelistrikan pun berubah. Perusahaan listrik di Sumatera Utara, Aceh, Sumatera Barat dan Riau diubah namanya menjadi PLN Eksploitasi. Pada tanggal 1 Januari 1965, BPU-PLN dibubarkan melalui Peraturan Menteri PUT No. 9 /PRT/64 dan kemudian dibentuklah 2 perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang mengelola tenaga listrik dan Perusahaan Gas Negara (PGN) yang mengelola gas. Kemudian dengan terbitnya Peraturan Menteri

No. 1/PRT/65 ditetapkanlah pembagian daerah kerja PLN secara nasional menjadi 15 Kesatuan daerah Eksploitasi, dimana PLN Sumatera Utara ditetapkan menjadi PLN Eksploitasi I. Sebagai tindak lanjut dari pembentukan PLN Eksploitasi I Sumatera Utara tersebut, maka dengan Surat Keputusan Direksi PLN No. KPTS009/DIRPLN/1966 tanggal 14 April 1966, PLN Eksploitasi I dibagi menjadi empat cabang dan satu sektor, yaitu Cabang Medan, Binjai, Sibolga, dan Pematang Siantar (yang berkedudukan di Tebing Tinggi).

Peraturan Pemerintah No. 18 tahun 1972 mengubah bentuk perusahaan menjadi Perusahaan Umum (PERUM) yang isinya mempertegas kedudukan PLN sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dengan hak, wewenang dan tanggung jawab untuk membangkitkan, menyalurkan dan mendistribusikan tenaga listrik ke seluruh Wilayah RI. Dalam Surat Keputusan Menteri PUTL No. 01/PRT/73 menetapkan PLN Eksploitasi I Sumatera Utara diubah menjadi PLN Eksploitasi II Sumatera Utara. Menyusul kemudian terbit Peraturan Menteri PUTL No. 013/PRT/75 yang mengubah PLN Eksploitasi menjadi PLN Wilayah, dimana PLN Eksploitasi II berubah namanya menjadi PLN Wilayah II Sumatera Utara. Dengan berlakunya undang-undang No. 15 tahun 1985 tentang Ketenagalistrikan, Perusahaan Umum (PERUM) Listrik Negara ditetapkan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK).

Dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektifitas usaha penyediaan tenaga listrik, maka pada tanggal 16 Juni 1994 terbitlah Peraturan Pemerintah No.23/1994 yang isinya menetapkan status PLN yang

berubah dari Perusahaan Umum (PERUM) Listrik Negara dialihkan bentuknya menjadi Perusahaan Perseroan (PERSERO). Sejak status perusahaan berubah, perkembangan kelistrikan di Sumatera Utara terus mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang begitu pesat.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh kembang, Unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani.

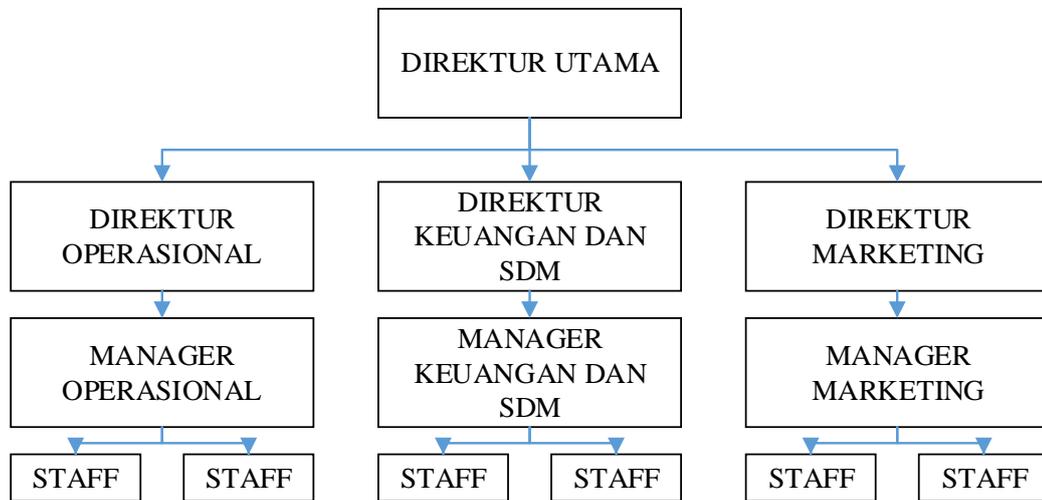
b. Misi

Adapun Misi perusahaan adalah sebagai berikut:

- a) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- b) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi Perusahaan ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2. Struktur Organisasi Perusahaan
sumber: PT. PLN (Persero) Area Nias Gunungsitoli

4. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu teknik yang dilakukan untuk menganalisis data dengan mendekstripsikan atau menggambarkan data-data yang sudah dikumpulkan melalui kuesioner dengan menggunakan skala likert. Dari hasil analisis ini akan diperoleh gambaran kondisi objek penelitian seperti kondisi karyawan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, usia dan masa kerja.

5. Karakteristik Responden

Dari data-data yang diperoleh sebagai hasil penelitian di lapangan, data karakteristik responden yang peneliti rangkum ke dalam kelompok jenis kelamin, pendidikan, usia dan masa kerja.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil pengumpulan data yang dilakukan kepada 30 orang karyawan PT. Mega Trans Medan diperoleh data responden berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20 - 29 tahun	15	50,00
30 – 39 tahun	7	23,33
40 – 49 tahun	5	16,67
>60	3	10,00
Jumlah	30	1000

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4.1., diperoleh penjelasan bahwa usia responden yang menjadi karyawan pada PT PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli sangat bervariasi, mulai dari usia 20 tahun sampai 60 tahun. Jumlah responden yang dominan adalah usia 20-29 tahun sebanyak 15 orang responden dan usia 30 – 39 tahun sebanyak 7 orang responden.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil pengumpulan data yang dilakukan kepada 30 orang karyawan PT PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli diperoleh data responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	13	43,33
2	Perempuan	17	56,67
Total		30	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4.2., diperoleh penjelasan bahwa karyawan PT PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli lebih didominasi oleh kaum wanita dengan jumlah 17 orang , sedangkan jumlah kaum pria sebanyak 13 orang.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Hasil pengumpulan data yang dilakukan kepada 30 orang karyawan PT PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli diperoleh data responden berdasarkan pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	5	16,67
2	D3	10	33,33
3	S1	15	50
Total		30	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4.3., diperoleh penjelasan bahwa tingkat pendidikan karyawan PT PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli lebih didominasi dengan tamatan pendidikan Sarjana (S1) dengan jumlah 15 orang.

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Hasil pengumpulan data yang dilakukan kepada 30 orang karyawan PT PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli, diperoleh data responden berdasarkan masa kerja sebagai berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1 -2 tahun	9	30,00
3 – 5 tahun	17	56,67
6 – 9 tahun	3	30,00
>10 tahun	1	3,33
Jumlah	30	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4.4., diperoleh penjelasan bahwa masa kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli sangat

bervariasi, mulai dari masa kerja 1 tahun sampai lebih 10 tahun. Jumlah responden yang dominan adalah masa kerja 3 – 5 tahun sebanyak 17 orang responden.

6. Rekapitulasi Jawaban Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli diperoleh distribusi jawaban kuesioner terhadap variabel bebas yaitu Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir serta variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

1) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan untuk variabel Disiplin Kerja disajikan ke dalam tabel 4.5. sebagai berikut:

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	Adanya sistem pengawasan yang baik antara atasan ke bawahan maupun sesama rekan kerja dalam hal ketepatan waktu kehadiran dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan	8	18	4	0	0	30
2	Adanya sistem pengawasan yang baik antara atasan ke bawahan maupun sesama rekan kerja dalam hal ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan	14	13	3	0	0	30
3	Pimpinan yang disiplin dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya	9	17	4	0	0	30
4	Kompensasi / balas jasa yang diterima dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan	12	15	3	0	0	30
5	Keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada perusahaan ini.	8	18	4	0	0	30
6	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis	10	18	2	0	0	30

	dalam mewujudkan kerjasama yang baik.						
7	Adanya sanksi atau hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan.	7	16	7	0	0	30
8	Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.	10	16	4	0	0	30
Total		78	131	31	0	0	240
Rata-Rata		2.60	4.37	1.03	0	0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, bahwa rata-rata jawaban responden dominan pada level Setuju yaitu 4,37 Artinya untuk variabel Disiplin Kerja dinilai setuju oleh karyawan perusahaan.

2) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir

Tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan untuk variable Pengembangan Karir disajikan ke dalam tabel 4.6. sebagai berikut:

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Variabel Pengembangan Karir

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	Untuk mengembangkan karir saya, saya akan bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar	9	12	6	3	0	30
2	Menurut saya, karir saya akan meningkat jika saya selalu berinovasi untuk menyelesaikan pekerjaan saya	3	16	8	3	0	30
3	Menurut saya, untuk mengembangkan karir maka saya harus selalu menjaga nama baik lembaga	4	20	6	0	0	30
4	Saya berfikir, bekerja secara kreatif dapat meningkatkan peluang karir saya	14	13	3	0	0	30
5	Menurut saya, adanya keterbukaan pimpinan dalam program promosi dapat memberikan peluang karir saya	13	15	2	0	0	30
6	Menurut saya, jika saya tidak mempelajari terlebih dahulu tentang tugas yang diberikan saya tetap mampu menyelesaikan tugas dengan baik	9	17	3	1	0	30

7	Menurut saya, karir saya akan meningkat jika saya tidak berinovasi untuk menyelesaikan pekerjaan saya	8	17	4	1	0	30
8	Saya akan mendapatkan peluang karir yang baik jika saya tidak kreatif dalam melakukan pekerjaan	5	21	3	1	0	30
9	Saya berfikir, pimpinan harus melaksanakan program program kaderisasi jabatan guna mengembangkan karir	8	20	2	0	0	30
10	Menurut saya. saya harus menjalankan dengan sebaik-baiknya visi misi yang diterapkan di lembaga agar mendapatkan peluang untuk karir saya	11	13	5	1	0	30
11	Menurut saya, dengan hasil kerjasaya, pantas untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi	7	19	4	0	0	30
12	Menurut saya, dengan adanya kemampuan dalam menggunakan wewenang saya dapat mengembangkan karir saya	9	18	3	0	0	30
Total		100	201	49	10	0	360
Rata-Rata		3.33	6.70	1.63	0.33	0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, bahwa rata-rata jawaban responden dominan pada level Setuju yaitu 6,70 Artinya untuk variabel Pengembangan Karir dinilai setuju oleh karyawan perusahaan.

3) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan untuk variabel Kinerja Karyawan disajikan ke dalam tabel 4.7. sebagai berikut:

Tabel 4.7. Tanggapan Responden tentang Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	9	17	4	0	0	30
2	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan	6	22	1	1	0	30
3	Saya sering melakukan penyelesaian pekerjaan di luar jam kerja untuk	9	21	0	0	0	30

	mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan						
4	Saya siap menerima pekerjaan yang sebenarnya bukan tanggung jawab saya	10	20	0	0	0	30
5	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	9	17	4	0	0	30
6	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini	6	21	3	0	0	30
7	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang lain	4	19	7	0	0	30
8	Dengan pengetahuan saya, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik	4	16	10	0	0	30
9	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik	9	20	1	0	0	30
10	Saya selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan	12	16	2	0	0	30
Total		78	189	32	1	0	300
Rata-Rata		2.60	6.30	1.07	0.03	0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, bahwa rata-rata jawaban responden dominan pada level Setuju yaitu 6,30 Artinya untuk variabel Kinerja Karyawan dinilai setuju oleh karyawan perusahaan.

B. Pembahasan Penelitian

1. Pengujian Kualitas Alat Ukur

a. Uji Validitas

Ketentuan apakah suatu butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak valid adalah dengan melihat probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar daripada r tabel dan bernilai

positif, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid, sehingga pertanyaan tersebut dapat dijadikan dasar untuk melanjutkan pengujian berikutnya. Sebaliknya, jika r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} dan bernilai positif atau negatif, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid dan butir pertanyaan tersebut harus diganti dengan butir pertanyaan lainnya”

1) Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Ada beberapa tahapan dalam melakukan pengujian validitas, yakni:

a) Penentuan Nilai n (Jumlah Responden)

Pada penelitian ini, nilai n (Jumlah Responden) adalah 40 Orang

b) Penentuan Nilai *Degree Of Freedom* (Df)

Untuk mengetahui nilai *Degree Of Freedom* (Df) dengan menggunakan rumus $Df = n - 2$. Pada penelitian ini, nilai $Df = 30 - 2 = 28$

c) Penentuan Nilai α

Penelitian ini menggunakan nilai $\alpha = 5\%$

d) Penentuan nilai r_{tabel} melalui tabel *r product moment*

Melalui tabel *r product moment*, nilai r_{tabel} pada penelitian ini adalah 0,30.

Tabel 4.8., menyajikan hasil pengujian validitas variabel Disiplin Kerja.

Tabel 4.8. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Butir Pertanyaan	r hitung	Hasil
1	0,330	Valid
2	0,527	Valid
3	0,464	Valid
4	0,438	Valid
5	0,390	Valid
6	0,701	Valid
7	0,426	Valid
8	0,542	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Software SPSS ver.20

2) Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Ada beberapa tahapan dalam melakukan pengujian validitas, yakni:

a) Penentuan Nilai n (Jumlah Responden)

Pada penelitian ini, nilai n (Jumlah Responden) adalah 30 Orang

b) Penentuan Nilai *Degree Of Freedom* (Df)

Untuk mengetahui nilai *Degree Of Freedom* (Df) dengan menggunakan rumus $Df = n - 2$. Pada penelitian ini, nilai $Df = 30 - 2 = 28$

c) Penentuan Nilai α

Penelitian ini menggunakan nilai $\alpha = 5\%$

d) Penentuan nilai r_{tabel} melalui tabel r *product moment*

Melalui tabel r *product moment*, nilai r_{tabel} pada penelitian ini adalah 0,30.

Tabel 4.9., menyajikan hasil pengujian validitas variabel Pengembangan Karir.

Tabel 4.9. Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Butir Pertanyaan	r hitung	Hasil
1	0,364	Valid
2	0,425	Valid
3	0,616	Valid
4	0,579	Valid
5	0,419	Valid
6	0,679	Valid
7	0,330	Valid
8	0,527	Valid
9	0,464	Valid
10	0,438	Valid
11	0,579	Valid
12	0,419	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Software SPSS ver.20

3) Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Ada beberapa tahapan dalam melakukan pengujian validitas, yakni:

a) Penentuan Nilai n (Jumlah Responden)

Pada penelitian ini, nilai n (Jumlah Responden) adalah 30 Orang

b) Penentuan Nilai *Degree Of Freedom* (Df)

Untuk mengetahui nilai *Degree Of Freedom* (Df) dengan menggunakan rumus $Df = n - 2$. Pada penelitian ini, nilai $Df = 30 - 2 = 28$

c) Penentuan Nilai α

Penelitian ini menggunakan nilai $\alpha = 5\%$

d) Penentuan nilai r_{tabel} melalui tabel *r product moment*

Melalui tabel *r product moment*, nilai r_{tabel} pada penelitian ini adalah 0,30.

Tabel 4.10., menyajikan hasil pengujian validitas variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 4.10. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Butir Pertanyaan	r_{hitung}	Hasil
1	0,674	Valid
2	0,552	Valid
3	0,627	Valid
4	0,634	Valid
5	0,654	Valid
6	0,574	Valid
7	0,575	Valid
8	0,614	Valid
9	0,444	Valid
10	0,515	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Software SPSS ver.20

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Nilai reliabilitas ditentukan oleh nilai α . Apabila nilai $\alpha > 0,6$, maka kuesioner tersebut dinilai *reliabel* (Juliansyah, 2013:86).

1) Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Dari hasil perhitungan melalui *Software SPSS versi 20*, maka didapatkan nilai reliabilitas untuk variabel Disiplin Kerja sebagai berikut.

Tabel 4.11. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,747	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Software SPSS ver.20

Berdasarkan tabel di atas, butir-butir pertanyaan kuesioner pada variabel disiplin kerja dinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih besar dari 0,6

2) Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir

Dari hasil perhitungan melalui *Software SPSS versi 20*, maka didapatkan nilai reliabilitas untuk variabel Pengembangan Karir sebagai berikut.

Tabel 4.12. Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,740	12

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Software SPSS ver.20

Berdasarkan tabel di atas, butir-butir pertanyaan kuesioner pada variabel loyalitas dinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih besar dari 0,6

3) Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan melalui *Software SPSS versi 20*, maka didapatkan nilai reliabilitas untuk variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut.

Tabel 4.13. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,754	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Software SPSS ver.20

Berdasarkan tabel di atas, butir-butir pertanyaan kuesioner pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih besar dari 0,6.

2. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Kenormalan Data

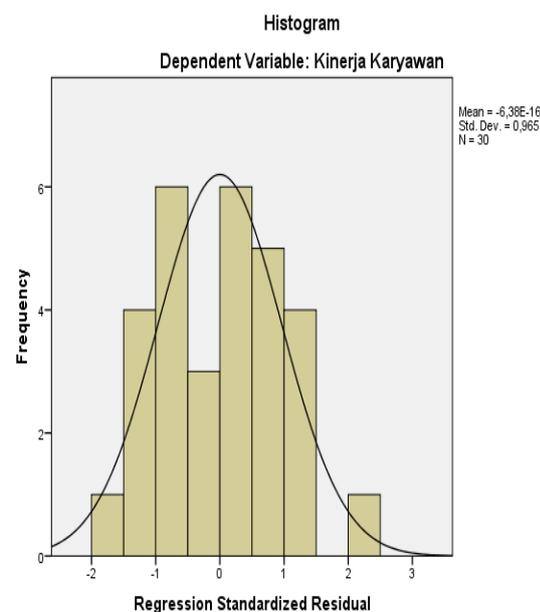
Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Artinya, jawaban responden pada kuesioner atas sebuah pertanyaan menghasilkan jawaban yang berbeda antara satu responden dengan lainnya. Data populasi akan berdistribusi normal jika rata-rata nilainya sama dengan modenyanya serta sama dengan mediannya. Ini berarti bahwa sebagian nilai mengumpul pada posisi tengah, sedangkan frekuensi skor yang rendah dan yang tinggi menunjukkan kondisi yang semakin sedikit seimbang (Irianto, 2003:62)".

Tabel 4.14. Uji Kenormalan Data dengan Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,06648413
Most Extreme Differences	Absolute	,124
	Positive	,124
	Negative	-,110
Test Statistic		,124
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan Data

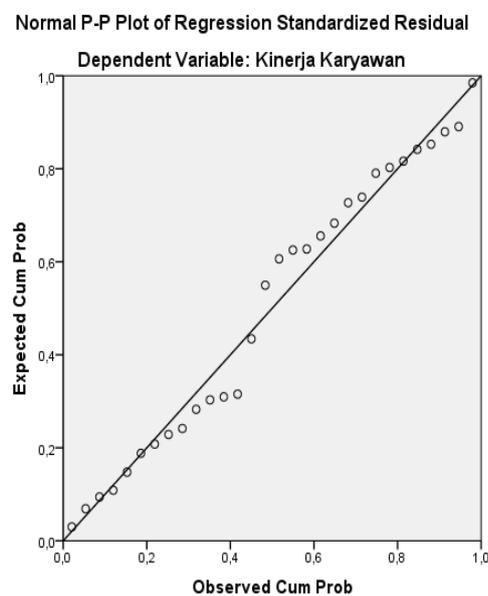
**Gambar 4.2. Histogram Uji Kenormalan Data**

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan histogram tersebut di atas dijelaskan bahwa distribusi data berada pada kondisi normal yang dibuktikan dengan garis histogram yang memiliki kecenderungan seimbang di tengah.

Dengan kondisi yang demikian maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Agar histogram hasil uji normalitas diyakini keakuratannya, maka dilakukan uji formalitas dengan P-Plot agar menghasilkan perbandingan hasil uji formalitas tersebut. Berikut ditampilkan hasil pengujian normalitas data dengan P-Plot dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 4.3. P-Plot Uji Kenormalan Data

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa sebaran data berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Artinya bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah normal dan layak untuk digunakan. Dengan demikian model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lainnya dalam satu model regresi atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi di antara sesama variabel bebas. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar daripada 0,1, dan untuk nilai VIF yang disyaratkan adalah kurang daripada 10. Hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini terlihat pada tabel 4.15 di bawah ini.

Tabel 4.15. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin_Kerja	0,849	1.327
	Pengembangan_Karir	0,672	2,684

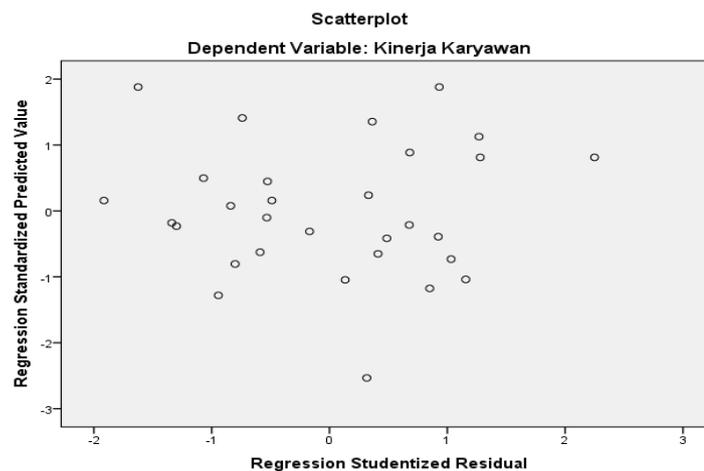
Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, nilai Toleransi untuk keempat variabel bebas berada di atas nilai 0,1, begitu juga dengan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* berada ambang nilai di bawah 10. Kesimpulan yang diambil pada pengujian ini adalah data dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas dan dapat digunakan untuk melakukan analisis tahapan selanjutnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke

pengamatan lainnya. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika signifikannya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian menggunakan alat bantu *Software SPSS versi 20* dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, hasilnya sebagai berikut:



Gambar 4.4. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan output *scatterplots* di atas diketahui bahwa:

- a. Titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0
- b. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
- c. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- d. Penyebaran titik-titik data tidak berpola

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Korelasi

Analisis korelasi merupakan analisis untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Ada beberapa kriteria dalam analisis korelasi:

- a) Apabila nilai signifikansi antara variabel bebas dengan variabel terikat lebih kecil daripada 0,05 berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b) Apabila nilai r_{hitung} (*pearson correlation*) lebih besar daripada r_{tabel} berarti adanya korelasi antara variabel bebas dan terikat

Tabel 4.16 di bawah ini menunjukkan hasil analisis korelasi variabel bebas Disiplin Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) serta variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.16. Uji Korelasi

		Disiplin_Kerja	Pengembangan_Karir	Kinerja_Karyawan
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	1	.370**	.762**
	Sig. (2-tailed)		.006	.000
	N	30	30	30
Pengembangan_Karir	Pearson Correlation	.370**	1	.479**
	Sig. (2-tailed)	.006		.001
	N	30	30	30
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.762**	.479**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	
	N	30	30	30

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- a) Variabel Disiplin_Kerja memiliki nilai signifikansi $0 < 0,05$ dan nilai $r_{hitung} (0,762) > r_{tabel} (0,30)$. Artinya terdapat korelasi yang signifikan antara variabel disiplin kerja dengan variabel Kinerja karyawan
- b) Variabel Pengembangan Karir memiliki nilai signifikansi $0 < 0,05$ dan nilai $r_{hitung} (0,479) > r_{tabel} (0,30)$. Artinya terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Pengembangan Karir dengan variabel Kinerja karyawan

b. Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian ini digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi.

Tabel 4.17 Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7,569	4,063	
	Disiplin Kerja	,463	,183	,371
	Pengembangan Karir	,375	,100	,551

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel di atas, dirumuskan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 7,569 + 0,463X_1 + 0,375X_2$$

c. Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji

T adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} terhadap nilai t_{tabel} . Pada penelitian ini dengan jumlah responden (n) = 30, didapatkan nilai *degree of freedom* (df) = $30 - 2 = 28$. dan menggunakan $\alpha = 5\%$, maka nilai t_{tabel} sebesar 2,0484. Berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka H_0 ditolak, apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka H_0 diterima. Berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima. Berikut ini adalah hasil uji T variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.18. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,569	4,063		1,863	,073
Disiplin_Kerja	,463	,183	,371	2,530	,018
Pengembangan_Karir	,375	,100	,551	3,757	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data

d. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} terhadap nilai F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, namun apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka H_0 ditolak, apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka H_0 diterima.

Tabel 4.19. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369,626	2	184,813	40,293	,000 ^b
	Residual	123,840	27	4,587		
	Total	493,467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data

e. Uji Koefisien Determinansi

Untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja dan pengembangan karir mempengaruhi Kinerja Karyawan, maka perlu dihitung nilai *adjusted R Square* melalui *Software SPSS versi 20*. Berikut adalah hasil perhitungan nilai *adjusted R Square* melalui *Software SPSS versi 20*.

Tabel 4.20. Uji Koefisien Determinansi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,865 ^a	,749	,730	2,14165

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari $t_{hitung} (2,530) > t_{tabel} (1,703)$ dan signifikan $(0,018) < 0,05$. Artinya, jika variabel disiplin kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,463.

Variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari $t_{hitung} (3,757) > t_{tabel} (1,703)$ dan signifikan $(0,001) < 0,05$. Artinya, jika variabel

pengembangan karir ditingkatkan satu satuan maka keputusan pembelian akan meningkat sebesar 0,375.

F_{hitung} adalah 40,293 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 3,35. Oleh karena itu, $F_{hitung} (40,293) > F_{tabel}(3,35)$ dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel bebas (disiplin kerja dan pengembangan karir) secara serempak adalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Nias Rayon Gunungsitoli.

Nilai R sebesar 0,865 berarti 86,5% menunjukkan bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan hubungannya erat.

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,730 berarti 73,0% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan pengembangan karir. Sedangkan sisanya sebesar 27,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dari penelitian ini dapat disimpulkan beberapa informasi sebagai berikut.

1. Variabel disiplin kerja (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT . PLN (Persero) Area Nias Gunung Sitoli, maka hipotesis pertama dapat diterima. Jadi jika karyawan disiplin kerja dalam bekerja maka kinerja karyawan juga akan tercapai dan mengalami peningkatan.
2. Variabel perkembangan karir (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT . PLN (Persero) Area Nias Gunung Sitoli, maka hipotesis kedua diterima. Jadi, jika karyawan meningkatkan kinerjanya maka karirnya akan di perhitungkan.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisa dari penelitian ini menyarankan beberapa hal sebagai berikut.

1. Bagi karyawan dapat mengadakan kegiatan diskusi bersama sebagai kegiatan internal yang efektif untuk dilaksanakan sebagai kegiatan bagi karyawan yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan kebersamaan antar karyawan serta pihak manajemen dalam sebuah organisasi. Hal ini pun dapat membuat *teamwork* karyawan akan lebih solid.

2. Bagi perusahaan,sebaiknya mengoptimalkan upaya penanggulangan disiplin kerja dan perkembangan karir karyawan, mengingat bahwasanya sumber daya manusia adalah ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan dan majunya kegiatan perusahaan.
3. Bagi peneliti berikutnya disarankan menambah variabel lain yang berkaitan erat secara teori terhadap variabel kinerja karyawanseperti faktor lingkungan perusahaan, komitmen organisasi, tingkat pendidikan, budaya perusahaan, usia pegawai, dsb. Hal ini dimaksudkan agar variasi naik turunnya kinerja karyawanpada sebuah perusahaan dapat lebih dijelaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah Syawal. 2016. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mega Jasa.. Samarinda : Universitas Mulawarman*
- Adhiguna. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sleman. Yogyakarta : Universitas Islam Indonesia*
- Afri Can, Yasri. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. Padang*
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : PT. Rineka Cipta*
- Aspan, H., Sipayung, I. M., Muharrami, A. P., & Ritonga, H. M. (2017). *The Effect of Halal Label, Halal Awariness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City). International Journal of Global Sustainability, 1(1), 55-66.*

- Azwar S. 2013. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Beni Moi. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Sugih Alamanugroho GunungKidul D.I. Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Dubrin Andrew J., 2005. *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- Elisabeth, dkk. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Kantor Palang M Bierah Timor Leste*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. ISSN: 2337-3067. hlm. 718-737
- Fahmi. Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Gondokusum. Sutanto. 2015. *Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Karyawan*. Jurnal JMK Volume 17 Nomor 2. ISSN 1411-1438 (p). ISSN 2338-8234 (o).
- Hadari Nawawi.2005. *Penelitian Terapan*.Yogyakarta:Gajah Mada University Press.
- Juliansyah Noor, (2013). “Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis” cetakan ke-1. Jakarta: Kencana.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
Rajagrafindo: Depok
- Mangkunegara, A Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- M.Idris, dkk. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus Karyawan Non Medis di RSUD Lawang-Malang)*. Malang: Universitas Islam Malang
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. In Media: Bogor
- Pramono, C., Wahyono, T., Agnes, M., & Qadri, U. L. (2020). Analysis of financial performance comparison before and after the emergence of e-commerce in Indonesian retail company. *International Journal of Research and Review*, 7(1), 182-186.
- Purnama. Ridwan. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung*. *Jurnal Strategic* Volume 7 Nomor 14
- Rahmawati, Desi. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung*. *Jurnal Tulungagung Bonorowo* Vo. 01 No. M01
- Rahayu, S., Haryono, T., Harsono, M., & Setiawan, A. I. (2020). Examining brand affect mediation roles: trends and implications for tablet PCs market. *International Journal of Trade and Global Markets*, 13(2), 144-160.
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). *Dimensions of cultural intelligence and technology skills on employee performance*. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(10), 50-60.

- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sinulingga. Sukaria. (2011). *Metode Penelitian*. Edisi 1. Usu Press: Medan Sondang
- P. Siagian, 2013, “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, , Jakarta: Bumi Aksara
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudaryono. 2014. *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Lentera Ilmu Cendekia. Sinambel,
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung
- Sutrisno. Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group: Jakarta
- Suwardi. Joko Utomo. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)*. ISSN: 14411-1799. Volume 5 Nomor 1
- Swastha, Basu dan Sukotjo, Ibnu. 2012. *Pengantar Bisnis Modern edisi 3*. Liberty Yogyakarta. Yogyakarta.375 hal.
- Tri Martanto. 2016. *Pengaruh Kepuasan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UD. Rekayasa Wangdi W)*. Yogyakarta: Universitas PGRI Yogyakarta
- Wulan Sari. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kayu Lima Sentosa di Magelang*. Jurnal Ekobis Dewantara. Volume 1 Nomor 12.
- Wursanto. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta