



**PENGARUH KOMITMEN, KEDISIPLINAN DAN
LOYALITAS TERHADAP KARIR PADA
DISTRIK SEMUSIM PTPN II
TANJUNG MORAWA**

SKRIPSI

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

Oleh

SUSI MARDIANA TAMBUN

NPM:1715310398

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



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

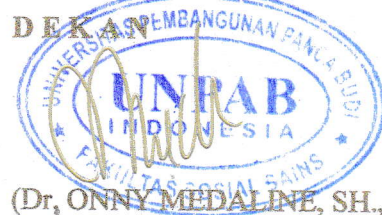
PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : SUSI MARDIANA TAMBUN
NPM : 1715310398
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMITMEN, KEDISIPLINAN
DAN LOYALITAS TERHADAP KARIR PADA
DISTRIK SEMUSIM PTPN II TANJUNG
MORAWA

MEDAN, NOVEMBER 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., M.Sc. M)



(Dr, ONNY MEDALINE, SH., M.Kn)

PEMBIMBING I

(SAMRIN ,S.E.,M.M)

PEMBIMBING II

(YOSSIE ROSANTY, S.,E.,M.M)



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 : SUSI MARDIANA TAMBUN
NPM : 1715310398
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMITMEN, KEDISIPLINAN
DAN LOYALITAS TERHADAP KARIR PADA
DISTRIK SEMUSIM PTPN II TANJUNG
MORAWA

MEDAN, NOVEMBER 2021

PENGUJI I


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

PENGUJI II


(SAMRIN, S.E., M.M)

PENGUJI III


(YOSSIE ROSANTY, S.E., M.M)

PENGUJI IV


(Dr. SRI RAHAYU, S.E., M.M, CPHCM, CHCBP, CHCM)

PENGUJI V


(TEGUH WAHYONO, S.E., M.M)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

N A M A : SUSI MARDIANA TAMBUN
NPM : 1715310398
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMITMEN, KEDISIPLINAN
DAN LOYALITAS TERHADAP KARIR PADA
DISTRIK SEMUSIM PTPN II TANJUNG
MORAWA

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Medan, NOVEMER 2021



Susi Mardiana Tambun

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

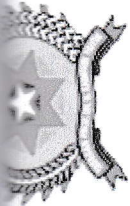
Nama : SUSI MARDIANA TAMBUN
NPM : 1715310398
Tempat /Tgl Lahir : Huta Julu /14 Maret 1999
Alamat : Huta Julu Desa Pardolok Lumban lobu Kecamatan
Bonatua Lunasi
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen/MSDM

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

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.





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

Nama Mahasiswa : SUSI MARDIANA TAMBUN
NPM : 1715310398
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Samrin, SE.,MM
Judul Skripsi : PENGARUH KOMITMEN, KEDISIPLINAN DAN LOYALITAS TERHADAP KARIER PADA DISTRIK SEMUSIM PTPN II TANJUNG MORAWA

| Tanggal | Pembahasan Materi | Status | Keterangan |
|-------------------|--|-----------|------------|
| 02 Juni 2021 | Acc proposal | Disetujui | |
| 17 September 2021 | Ok, coba pastikan kembali : - Pada latar belakang indikator Y sebagai permasalahan utama dijelaskan faktor faktor yang mempengaruhi Y. Indikator X dimunculkan sebagai faktor faktor yang mempengaruhi variabel Y dan lengkap ada indikator nya. Kemudian fenomena yang relevan dengan variabel dan indikator didukung dengan tabel pra survey utk masing-masing variabel. - butir butir identifikasi masalah telah mewakili semua variabel dan tergambar pada penjelasan tabel pra survey. - Penelitian terdahulu minimal 8 - Pada hipotesis kata kata di duga agar dihilangkan. - Pada tabel 3,1 jadwal pelaksanaan penelitian, agar disesuaikan dengan kondisi yang real. - Pada populasi dan sampel agar dijelaskan lebih rinci siapa populasinya dan siapa sampelnya. Buatlah karakteristik populasi dan sampelnya. - Pada tabel 3.3 definisi operasional variabel, agar definisi dan indikator setiap variabel bersumber dari pendapat teori yang sama dan sinkronkan dengan sumber teori yang di kerangka konseptual. - Selanjutnya setelah tabel definisi operasional variabel, tambahkan pengertian teori skala likert dan buat tabel skala likert. - Pada Bab IV : - Agar disertakan struktur organisasi beserta tygas nya. - Pada bagian B. (Pembahasan Hasil Penelitian) agar membahas semua hipotesis. - Pada Bab V, bagian B (Saran) agar merujuk kepada Kesimpulan, dan memberi solusi terhadap masalah pada saat identifikasi masalah. | Revisi | |
| 20 September 2021 | Acc sidang | Disetujui | |
| 09 November 2021 | ACC jilid lux | Disetujui | |

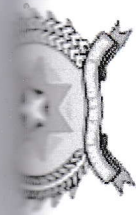
Medan, 10 November 2021
Dosen Pembimbing,



Samrin, 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

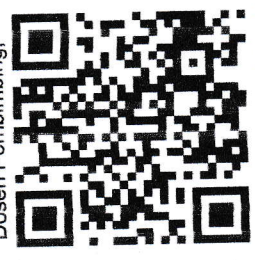


LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SUSI MARDIANA TAMBUN
 NPM : 1715310398
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Yossie Rosanty, SE, MM
 Judul Skripsi : PENGARUH KOMITMEN, KEDISIPLINAN DAN LOYALITAS TERHADAP KARIER PADA DISTRIK SEMUSIM PTPN II TANJUNG MORAWA

| Tanggal | Pembahasan Materi | Status | Keterangan |
|-------------------|---|-----------|------------|
| 03 Juni 2021 | Tolong perbaiki seperti intruksi di dalam file ini | Revisi | |
| 03 Juni 2021 | Tolong ikuti pedoman penulisan skripsi dan karya tulis ilmiah | Revisi | |
| 22 Juni 2021 | Tolong diperbaiki ya | Revisi | |
| 02 Juli 2021 | ACC Seminar Proposal | Disetujui | |
| 23 September 2021 | ACC Sidang Meja Hijau | Disetujui | |
| 09 November 2021 | Acc jilid lux | Disetujui | |

Medan, 10 November 2021
 Dosen Pembimbing,



Yossie Rosanty, SE, MM



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: 650/PERP/BP/2021

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

: SUSI MARDIANA TAMBUN
: 1715310398
Semester : Akhir
: SOSIAL SAINS
Kategori : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 23 September 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 23 September 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


UNPA
INDONESIA
UPT. PERPUS
Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01
: 01
Efektif : 04 Juni 2015

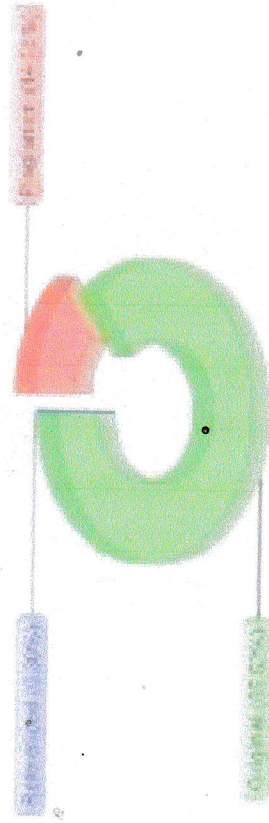
Uploaded document: **SUSI MARDIANA TAMBUN_1715310358_MANAJEMEN.docx** | Stored at: Universitas Pembangunan Pance Budi_License#03

- 1 Comparison: Thesis Rewrite
- 2 Detected language: Id
- 3 Check type: Internet Check

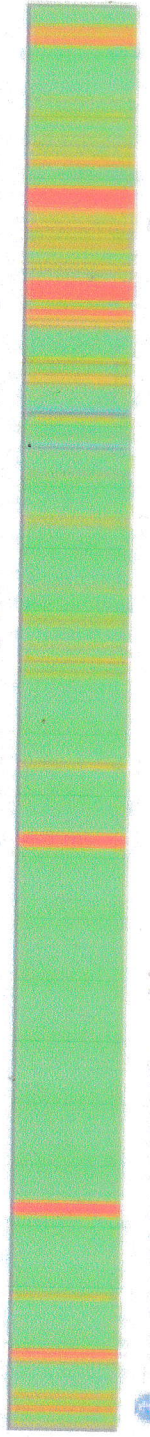


Detected document body analysis:

- 1 Report about:



Distribution graph:



Total detected plagiarism: 11

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai 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.



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



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 JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

| | |
|----------------------------------|----------------------------|
| Nama Lengkap | : Susi Mardiana Tambun |
| Tempat/Tgl. Lahir | : Hutajulu / 14 Maret 1999 |
| Nomor Pokok Mahasiswa | : 1715310398 |
| Program Studi | : Manajemen |
| Konsentrasi | : Manajemen SDM |
| Jumlah Kredit yang telah dicapai | : 144 SKS, IPK 3.66 |
| Nomor Hp | : 081770406642 |

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

| No. | Judul |
|-----|---|
| 1. | PENGARUH KOMITMEN, KEDISIPLINAN DAN LOYALITAS TERHADAP KARIER PADA DISTRIK SEMUSIM PTPN II TANJUNG MORAWA |

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret Yang Tidak Perlu

(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)
 Rektor I.

Medan, 03 Juli 2021

Pemohon,

 (Susi Mardiana Tambun)

Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Onny Medaling, SH., M.Kn.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Samrin, SE., MM)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

 (Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Yussie Rosanty, SE., MM)

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

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Sabtu, 03 Juli 2021 17:05:57

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 02 Oktober 2021
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SUSI MARDIANA TAMBUN
Tempat/Tgl. Lahir : Hutajulu / 14 Maret 1999
Nama Orang Tua : Haposan Tambun
N. P. M : 1715310398
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 081261695404
Alamat : jln gatot subroto nomor 80 sesikambang c

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH KOMITMEN, KEDISIPLINAN DAN LOYALITAS TERHADAP KARIER PADA DISTRIK SEMUSIM PTPN II TANJUNG MORAWA**. Selanjutnya saya menyatakan :

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

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

SUSI MARDIANA TAMBUN
1715310398

Catatan :

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

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Komitmen, Kedisiplinan dan Loyalitas Terhadap Karir Pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa. Sampel penelitian ini berjumlah 38 karyawan. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS Versi 16. Pengujian data yang dilakukan menggunakan uji asumsi klasik dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap karir karyawan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar 2,439 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,030 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 2,439 > t_{tabel} 2,03$ dan signifikan $0,00 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap karir karyawan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar 5,377 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,030 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,377 > t_{tabel} 2,030$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Loyalitas tidak berpengaruh secara parsial terhadap karir karyawan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar 0,781 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,030 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 0,781 < t_{tabel} 2,030$ dan signifikan $0,440 > 0,05$, maka H_3 diterima dan H_0 ditolak. Komitmen, kedisiplinan dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap karir karyawan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa hal ini dibuktikan dari nilai F_{hitung} sebesar 52,599 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,87 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $F_{hitung} 52,599 > t_{tabel} 2,87$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_4 diterima.

Kata Kunci: Komitmen, Kedisiplinan, Loyalitas Karir Karyawan

ABSTRACT

The title of this research is “The Influence of Commitment, Discipline and Loyalty to Career in the Seasonal District of PTPN II Tanjung Morawa. The sample of this study amounted to 38 employees. Data processing uses SPSS Version 16 application. Data testing is done using classical assumption test and multiple linear regression. The results showed that commitment had a positive and partially significant effect on the careers of employees at the PTPN II Tanjung Morawa Seasonal District, this was evidenced by the t-value of 2.439 while the t-count was 2.030 and significant was 0.000, so that t-count was $2.439 > t_{table} 2.03$ and significant $0,00 < 0.05$, then H1 is accepted and H0 is rejected. Discipline has a positive and partially significant effect on employee careers at PTPN II Tanjung Morawa Seasonal District, this is evidenced by the tcount value of 5.377 while the tcount is 2,030 and significant is 0,000, so tcount $5,377 > t_{table} 2,030$ and significant $0.000 < 0.05$, then H2 accepted and H0 rejected. Loyalty has no partial effect on employee careers at PTPN II Tanjung Morawa Seasonal District, this is evidenced by the tcount value of 0.781 while ttable is 2.030 and significant is 0.000, so tcount is $0.781 < t_{table} 2.030$ and significant is $0.440 > 0.05$, then H3 is accepted and H0 is rejected. Commitment, discipline and loyalty have a positive and significant effect simultaneously on the careers of employees at the PTPN II Tanjung Morawa Seasonal District, this is evidenced by the Fcount value of 52.599 while Ftable is 2.87 and significant is 0.000, so Fcount $52.599 > t_{table} 2.87$ and significant $0.000 < 0.05$ then H4 is accepted.

Keywords: Commitment, Discipline, Employee Career Loyalty

KATA PENGANTAR

Terimakasih kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan kasih setia serta anugerahnya, maka penulis dapat mengajukan skripsi ini yang berjudul tentang **“Pengaruh Komitmen, Kedisiplinan dan Loyalitas Terhadap Karir Pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa”**. Penulis menyadari sepenuhnya jika skripsi ini masih kurang sempurna karna penulis menyadari segala keterbatasan yang ada.

Dalam kesempurnaan skripsi ini maka penulis akan membutuhkan dukungan dan sumbangsi pikiran yang berupa krikitik serta masukan dan dorongan yang baik. Selama proses penyusunan skripsi ini penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak. Karena pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., M.Sc. M selaku ketua Program Studi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Samrin, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang selalu bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Ibu Yossie Rosanty, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi ini, sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Bapak Rusiadi dan Ibu Lies selaku karyawan yang bekerja pada Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa yang telah membantu saya dalam penyajian data dan informasi yang dibutuhkan oleh penulis selama melakukan penelitian.
7. Kepada kedua orang tua yang saya cintai yang telah mendoakan saya tiada henti-hentinya dan yang memberikan dukungan baik moril maupun material.
8. Kepada kakak, abang dan adik yang saya cintai yang telah mendoakan saya, memberikan dorongan serta dukungan baik itu secara moril serta material.
9. Kepada seluruh sahabat-sahabatku terimakasih untuk dukungan dan kebersamaannya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Akhir kata penulis berharap semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya. Terimakasih.

Medan November 2021
Penulis

Susi Mardiana Tambun

DAFTAR ISI

Halaman

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN..... | iii |
| SURAT PERNYATAAN | iv |
| ABSTRAK | v |
| ABSTRACT | vi |
| LEMBARAN MOTO DAN PERSEMBAHAN..... | vii |
| KATA PENGANTAR..... | viii |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah Dan Batasan Masalah | 7 |
| 1. Identifikasi Masalah | 7 |
| 2. Batasan Masalah | 7 |
| C. Rumusan Masalah | 7 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian..... | 8 |
| 1. Tujuan Penelitian | 8 |
| 2. Manfaat Penelitian | 8 |
| E. Keaslian Penelitian | 9 |
| | |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| A. Landasan Teori | |
| 1. Karir | 11 |
| 2. Komitmen | 14 |
| 3. Kedisiplinan | 17 |
| 4. Loyalitas | 24 |
| B. Penelitian Terdahulu | 29 |
| C. Kerangka Konseptual | 31 |
| D. Hipotesis | 33 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Pendekatan Penelitian..... | 34 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 34 |
| C. Populasi Dan Sampel Data | 35 |
| D. Jenis Data dan Pengumpulan Data | 36 |

| | |
|----------------------------------|----|
| E. Teknik Pengumpulan Data | 37 |
| F. Teknik Analisis Data | 38 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| A. Hasil Penelitian..... | 44 |
| 1. Deskripsi Objek Penelitian | 44 |
| a. Sejarah PTPN II..... | 44 |
| b. Lokasi | 45 |
| c. Visi dan Misi..... | 45 |
| d. Struktur Organisasi | 45 |
| 2. Deskripsi Karakteristik Responden | 47 |
| 3. Deskripsi Variabel Penelitian | 47 |
| 4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas..... | 53 |
| a. Pengujian Validitas | 53 |
| b. Reliabilitas | 56 |
| 5. Pengujian Asumsi Klasik | 57 |
| a. Uji Normalitas | 57 |
| b. Uji Multikolinieritas | 59 |
| c. Uji Heterokedesitas..... | 60 |
| 6. Regresi Linier Berganda..... | 61 |
| 7. Uji Hipotesis..... | 62 |
| a. Uji Signifikan Parsial (Uji t) | 63 |
| b. Uji Signifikan Simultan (Uji F) | 65 |
| c. Koefisien Determinasi | 66 |
| B. Pembahasan..... | 67 |
| 1. Pengaruh Komitmen Terhadap Karir Karyawan..... | 67 |
| 2. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Karir Karyawan | 68 |
| 3. Pengaruh Loyalitas Terhadap Karir Karyawan | 70 |
| 4. Pengaruh Komitmen, Kedisiplinan dan Loyalitas Terhadap Karir Karyawan | 71 |

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

| | |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan | 72 |
| B. Saran | 73 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) ialah salah satu bentuk aspek utama yang sangat berarti dalam sekelompok organisasi. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efisien ialah jalur untuk suatu organisasi buat mempertahankan kelangsungan hidup serta perkembangan pada waktu yang hendak tiba. Ekonomi sumber daya manusia ialah suatu ilmu ekonomi yang diterapkan serta menganalisis pembentukan serta pemanfaatan sumber daya manusia yang berkaitan dengan pembangunan ekonomi, bisa pula dikatakan kalau ekonomi sumber daya manusia merupakan sesuatu langka buat mempraktikkan teori ekonomi pada analisis sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak bisa dilepaskan dari keterkaitan dengan suatu organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi atau perusahaan tentu sangat tidak mungkin bisa berkembang dan maju tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten didalamnya. Seiring perkembangan zaman yang semakin maju dengan pertumbuhan tenaga kerja yang pesat, sumber daya manusia dituntut memiliki keahlian dan kemampuan yang memadai sehingga mereka memang layak untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Perusahaan adalah kawasan dimana terjadinya kegiatan produksi sebuah barang dan jasa yang menghasilkan suatu keuntungan serta mempertahankan kelangsungan hidup suatu perusahaan yang dijalankan.

Perusahaan akan berkembang jika pengembangan dan pengolahan sumber daya manusia dilakukan dengan cara mengevaluasi ataupun melakukan training bagi karyawan agar terciptanya karyawan yang baik dan berkualitas. Dalam perusahaan dibutuhkan karyawan yang memiliki komitmen agar mudah tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Pada dasarnya komitmen ialah hal yang individual yang harus dimiliki oleh karyawan, dengan adanya komitmen karyawan akan terasa memiliki rasa tanggung jawab yang lebih untuk memajukan perusahaan tempat ia bekerja. Dalam hal ini perusahaan juga harus mengambil suatu tindakan yang baik untuk dapat membuat karyawan merasa diperhatikan, dari sini karyawan merasa bahwa perusahaan dapat menjamin kehidupan mereka. Komitmen dalam diri karyawan akan tumbuh jika perlakuan perusahaan terhadap para karyawan sangatlah baik dan juga positif. Untuk memperoleh data akurat serta mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian, maka peneliti berinisiatif untuk melakukan observasi atau yang bisa dikatakan pengamatan awal, yang dimana nantinya dapat membantu mempermudah penelitian ini. Observasi yang dilakukan oleh peneliti mengambil sampel sebanyak 20 orang yang dimana hasilnya dapat kita lihat dari tabel dibawah.

Tabel 1.1 Pra Survey Variabel Komitmen (X_1)

| No | PERTANYAAN | PERSENTASE | | | |
|----|--|------------|-----|-------|-----|
| | | Ya | % | Tidak | % |
| 1 | Apakah karyawan sudah melakukan hal baru untuk memajukan perusahaan? | 10 | 50% | 10 | 50% |
| 2 | Apakah setiap karyawan memiliki keinginan untuk tetap bertahan diperusahaan? | 8 | 40% | 12 | 60% |
| 3 | Apakah karyawan sudah menjalankan prosedur yang ada didalam perusahaan? | 8 | 40% | 12 | 60% |

Sumber: Hasil Survey (2021)

Tabel 1.1 menunjukkan terdapat sebanyak 10 (50%) orang karyawan yang menyatakan ya dan terdapat 10 (50%) orang karyawan lainnya yang menyatakan tidak pada pertanyaan apakah karyawan sudah melakukan hal baru untuk memajukan perusahaan, sebanyak 8 (40%) orang karyawan menyatakan ya dan 12 (60%) orang karyawan menyatakan tidak pada pertanyaan apakah setiap karyawan memiliki keinginan untuk tetap bertahan diperusahaan, dan terdapat sebanyak 8 (40%) orang karyawan menyatakan ya dan 12 (60%) orang karyawan menyatakan tidak pada pertanyaan apakah karyawan sudah menjalankan prosedur yang ada didalam perusahaan.

Pada dasarnya komitmen yang dimiliki oleh karyawan adalah hal yang penting, tanpa adanya komitmen dalam diri karyawan, setiap pekerjaan yang dilakukan sedikit banyaknya akan ada kesalahan, komitmen dalam diri karyawan dibangun agar karyawan mampu untuk lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaan yang tentunya dapat memajukan perusahaan tersebut dan dari situ perusahaan dapat melihat bagaimana hasil kerja karyawan tersebut yang membuat karyawan mendapatkan kesempatan untuk menaikkan karirnya didalam suatu perusahaan. Komitmen ialah kepatuhan karyawan untuk melaksanakan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen ini termasuk kepatuhan karyawan pada janji-janji yang sudah dibuatnya (Kasmir 2015).

Tabel 1.2 Pra Survey Variabel Kedisiplinan (X₂)

| NO | PERTANYAAN | PERSENTASE | | | |
|----|---|------------|-----|-------|-----|
| | | Ya | % | Tidak | % |
| 1 | Apakah karyawan datang bekerja dengan tepat waktu? | 8 | 40% | 12 | 60% |
| 2 | Apakah karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan? | 10 | 50% | 10 | 50% |
| 3 | Apakah karyawan dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan oleh perusahaan? | 9 | 45% | 11 | 55% |

Sumber : Dikelola peneliti 2021

Tabel 1.2 menunjukkan terdapat sebanyak 8 (40%) orang karyawan yang menyatakan ya dan 12 (60%) orang karyawan menyatakan tidak pada pertanyaan apakah karyawan datang bekerja dengan tepat waktu, dan terdapat sebanyak 10 (50%) orang karyawan menyatakan ya dan 10 (50%) orang karyawan menyatakan tidak pada pertanyaan apakah karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan perusahaan, dan juga terdapat sekitar 9 (45%) orang karyawan yang menyatakan ya dan 11 (55%) orang karyawan menyatakan tidak pada pertanyaan apakah karyawan dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Dari tabel diatas bisa kita simpulkan kalau pentingnya kedisiplinan bagi perusahaan PTPN II yaitu dimana karyawan tersebut masih kurang taat terhadap aturan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu pada saat jam istirahat atau jam makan siang mereka sering tidak tepat waktu kembali bekerja, sehingga karyawan tidak taat terhadap aturan atau perilaku dalam bekerja dengan begitu dapat menurunkan produktivitas karyawan sehingga menghambat kemajuan perusahaan tersebut. Maka dari itu peran manusia yang terlihat didalamnya sangatlah penting karena manajer harus mampu menciptakan suasana yang serasi sehingga karyawan merasa nyaman dengan suatu organisasi dan tidak melanggar

aturan yang ada didalam suatu organisasi ataupun perusahaan tersebut. Kedisiplinan ialah pemahaman serta kesediaan seseorang untuk mengikuti seluruh aturan perusahaan serta norma sosial yang masih tetap berlaku. Kedisiplinan wajib ditegaskan dalam suatu perusahaan, tanpa dukungan karyawan yang baik perusahaan susah untuk mencapai tujuannya, kedisiplinan merupakan kunci sesuatu perusahaan untuk menggapai tujuannya (Hasibuan 2013).

Tabel 1.3 Pra Survey Variabel Loyalitas (X₃)

| NO | PERTANYAAN | PRESENTASE | | | |
|----|--|------------|-----|-------|-----|
| | | Ya | % | Tidak | % |
| 1 | Apakah karyawan selalu merasa puas dengan hasil kerja yang dilakukan? | 10 | 50% | 10 | 50% |
| 2 | Apakah karyawan pernah bekerja diluar jam kerja yang sudah ditetapkan? | 8 | 40% | 12 | 60% |
| 3 | Apakah karyawan selalu memprioritaskan pekerjaannya? | 8 | 40% | 12 | 60% |

Sumber : dikelola peneliti 2021

Tabel 1.3 menunjukkan terdapat sekitar 10 (50%) orang karyawan yang menyatakan ya dan 10 (50%) menyatakan tidak pada pertanyaan apakah karyawan selalu merasa puas dengan hasil kerja yang dilakukan, sebanyak 8 (40%) orang karyawan yang menyatakan ya dan 12 (60%) menyatakan tidak pada pertanyaan apakah karyawan pernah bekerja diluar jam kerja yang sudah ditetapkan, dan terdapat sebanyak 8 (40%) orang karyawan yang menyatakan ya dan 12 (60%) menyatakan tidak pada pertanyaan apakah karyawan selalu memprioritaskan pekerjaannya.

Dari tabel dan penjelasan diatas terdapat masalah dimana tingkat loyalitas pada karyawan masih belum maksimal, masih ada karyawan yang menyampingkan pekerjaannya, dari permasalahan tersebut tentunya dapat

menghambat karir karyawan tersebut. Dengan tidak loyal pada pekerjaan perusahaan akan memandang sebelah mata karyawan tersebut, perusahaan akan berfikir bahwa karyawan tersebut tidaklah serius dengan pekerjaan yang ia kerjakan. Loyalitas ialah suatu kemampuan, keterampilan, pemikiran, dan waktu serta ikut untuk mencapai tujuan organisasi, dan tidak akan membocorkan keburukan perusahaan kepada perusahaan lain (Sudimin 2013).

Tabel 1.4 Pra Survey Variabel Karir (Y)

| NO | Pertanyaan | Pemilihan jawaban | | | |
|----|--|-------------------|-----|-------|-----|
| | | Ya | % | Tidak | % |
| 1. | Apakah anda selalu bekerja dengan baik agar diperhatikan oleh perusahaan? | 9 | 45% | 11 | 55% |
| 2. | Apakah anda selalu mengutamakan pekerjaan dibanding hal lainnya agar tidak mengalami mutasi pada pekerjaan anda? | 8 | 40% | 12 | 60% |
| 3. | Apakah anda pernah melakukan kesalahan fatal dalam bekerja sehingga mempengaruhi posisi anda? | 10 | 50% | 10 | 50% |

Sumber: Hasil Survey (2021)

Tabel 1.4 menunjukkan terdapat sebanyak 9 (45%) orang karyawan yang menyatakan ya dan 11 (55%) orang karyawan yang menyatakan tidak pada pertanyaan apakah karyawan selalu bekerja dengan baik agar diperhatikan oleh perusahaan, sebanyak 8 (40%) orang karyawan menyatakan ya dan 12 (60%) orang karyawan menyatakan tidak pada pertanyaan apakah anda selalu mengutamakan pekerjaan dibandingkan hal lainnya agar tidak mengalami mutasi pada pekerjaan anda, dan ada sebanyak 10 (50%) orang karyawan yang menyatakan ya dan 10 (50%) orang karyawan menyatakan tidak pada pertanyaan apakah anda pernah melakukan kesalahan yang fatal dalam bekerja sehingga mempengaruhi posisi anda.

Karir ialah suatu kegiatan seorang karyawan untuk dapat mencapai karirnya. Hal ini dapat dibuat dalam suatu perencanaan karir dalam meningkatkan keahlian yang kita miliki oleh seorang pegawai atau karyawan yang bersifat subyektif. Untuk mengembangkan karir karyawan perlu meningkatkan kinerjanya.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulis dapat mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Karyawan kurang disiplin dalam mengikuti peraturan yang ada di perusahaan.
2. Karyawan belum bisa mengerjakan target yang diberikan oleh perusahaan.
3. Tingkat loyalitas pada karyawan masih belum maksimal.
4. Pengembangan karir yang membutuhkan waktu yang cukup lama.

2. Batasan Masalah

Penelitian ini dilakukan dikarenakan adanya keterbatasan dana, waktu dan ilmu dari penulis, sehingga penulis membatasi masalah hanya pada karyawan khususnya dalam hal komitmen, kedisiplinan, loyalitas terhadap karir pada Disitrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa yang berlokasi di jl Medan Binjai Km 13,8 Pasar Besar Sei Semayang Kec, Deli Serdang, Prop. Sumatera Utara, Kode Pos 20351.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan masalah yang telah tertera diatas maka penelitian merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen, kedisiplinan, dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap karir pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa.
2. Apakah komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap karir pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa.
3. Apakah kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap karir pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa.
4. Apakah loyalitas berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap karir pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian
 - a. Untuk mengetahui bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap karir pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa.
 - b. Untuk mengetahui bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap karir pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa.
 - c. Untuk mengetahui bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap karir pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa.

- d. Untuk mengetahui bahwa komitmen, kedisiplinan, dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap karir pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa.

2. Manfaat Penelitian

- a. Untuk perusahaan, hasil penelitian ini bisa jadi bahan penilaian serta pengetahuan buat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.
- b. Untuk penulis, bisa menaikkan ilmu pengetahuan serta pengalaman belajar yang berkaitan tentang komitmen, kedisiplinan, dan loyalitas terhadap karir.
- c. Untuk pembaca dan peneliti selanjutnya, jadi informasi kajian-kajian ilmiah yang menunjang pengembangan ilmu manajemen, spesialnya ilmu manajemen yang berkaitan tentang komitmen, kedisiplinan, dan loyalitas terhadap karir.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini ialah pengembangan dari penelitian Enjang Mya Afiyanty (2018) dengan judul penelitian “pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta”. Sedangkan penelitian sekarang ialah “pengaruh komitmen, kedisiplinan, dan loyalitas terhadap karir pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa.

Adapun perbedaan penelitian ini adalah:

1. **Variabel Penelitian Terdahulu** : pengembangan karir (x_1), Motivasi kerja (x_2), dan disiplin kerja (x_3) terhadap kinerja karyawan (y). sedangkan

penelitian ini menggunakan variabel komitmen (x_1), kedisiplinan (x_2), dan loyalitas (x_3) terhadap karir (y).

2. **Lokasi Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan di Bank Mandiri Syariah Cabang Surakarta sedangkan penelitian ini dilakukan di Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa.
3. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018 sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2021.
4. **Jumlah Observasi/ sampel** : penelitian terdahulu menggunakan sampel 70 karyawan/responden sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 38 karyawan/responden.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Karir

a. Karir

Karir ialah sesuatu sikap serta perilaku seseorang yang berhubungan langsung dengan pengalaman dan kegiatan kerja sepanjang waktu dan kehidupan seseorang dan dapat juga diartikan sebagai rangkaian atau peristiwa kegiatan kerja yang berkepanjangan. Menurut Simamora (2012) karir adalah urutan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan, sikap perilaku atau nilai-nilai serta aspirasi seseorang sepanjang hidup orang tersebut. Menurut Sunyoto (2012) menerangkan karir selaku penanda pekerjaan yang membentuk suatu pola pikir, kemajuan yang sistematis serta jelas jalan karirnya. Karir selaku urutan promosi ke sisi jabatan-jabatan yang lebih memaksa kita untuk bertanggung jawab penuh ataupun lokasi-lokasi yang lebih baik serta menyilang hierarki ikatan kerja.

Karir juga pastinya sangat diharapkan oleh setiap karyawan buat memotivasi mereka dalam bekerja dengan baik. Karir ialah gabungan dari kebutuhan pelatihan pada waktu yang tiba serta perencanaan sumber daya manusia. Untuk itu perusahaan hendak membagikan jaminan jika bakal ada pegawai ataupun karya wan yang hendak mengisi posisi yang lowong

atau kosong diwaktu yang mendatang.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi karir

Menurut Sunyoto (2012), ada 5 faktor yang dapat mempengaruhi karir karyawan di dalam perusahaan.

- 1) Tingkat Loyalitas yaitu tingkatan karyawan yang mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan ingin melanjutkan bekerja secara aktif berpartisipasi dalam perusahaan
- 2) Kemampuan Karyawan yaitu tingkatan kemampuan karyawan atas bidang pekerjaannya.
- 3) Pengalaman Kerja yaitu seberapa menunjukkan pengalaman akan waktu yang dihabiskan karyawan pada bidang atau spesialisasi pekerjaan tertentu.
- 4) Tingkat Kedisiplinan yaitu seberapa besar tingkat kemampuan perusahaan menaati aturan perusahaan.
- 5) Komitmen Karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk berkomitmen bekerja sesuai keinginan perusahaan dan atasan.

Menurut Tohardi (2011), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi karir karyawan.

- 1) Perilaku atasan, rekan kerja serta bawahan

Seorang karyawan yang mempunyai prestasi dalam bekerja tetapi kurang disukai oleh orang disekeliling tempat ia bekerja, hingga orang tersebut tidak akan mendapatkan dorongan buat mencapai karir yang lebih baik. Untuk itu apabila ia menginginkan karirnya berjalan dengan lancar seorang karyawan wajib melindungi diri, melindungi ikatan

kerja yang baik itu atasan serta seluruh karyawan yang terdapat didalam perusahaan tersebut.

2) Pengalaman

Pengalaman kerja berkaitan dengan tingkatan kalangan seseorang karyawan, meski hingga saat ini masih banyak perdebatan, tetapi sebagian pengamat memperhitungkan kalau mempromosikan karyawan senior tidak cuma memikirkan pengalaman saja tetapi terdapat pemberian penghargaan terhadap dedikasi perusahaan.

3) Pendidikan

Pembelajaran ialah ketentuan buat duduk disebuah jabatan, hingga bisa dikatakan pembelajaran mempengaruhi kelancaran karir seseorang. dengan memandang seseorang lebih objektif, jika terus menjadi berpendidikan seseorang hendak akan terus membaik, ataupun dengan kata lain orang-orang yang berpendidikan besar hendak mempunyai pemikiran yang jauh lebih baik.

4) Prestasi

Prestasi bisa saja terjalin dari penumpukan pengalaman, pembelajaran serta area kerja yang lebih baik. Tetapi prestasi yang baik pasti ialah usaha yang kokoh dari dalam diri seorang karyawan. Meskipun masih terdapat keterbatasan pembelajaran, serta dorongan dari rekan-rekan sekerja. Pengaruh prestasi dalam memastikan jenjang hendak terus menjadi jelas nampak apabila petunjuk ataupun standar buat menduduki jabatan tertentu dominan berlandaskan prestasi.

c. Indikator Karir

Menurut Sunyoto (2012) dalam praktiknya karir yang terdapat dalam suatu perusahaan serta nyaris seluruh perusahaan mempunyai tipe karir yang sama. Cuma saja ketentuan apapun persyaratan buat memstikan karir berbeda. Berikut ini indikator karir.

1) Promosi

Promosi ialah naik jabatan ataupun pangkat dari tingkat sebelumnya ke tingkat yang lebih besar: naik jabatan, naik kalangan/pangkat, serta naik jabatan ataupun naik pangkat.

2) Rotasi ataupun mutasi

Rotasi ataupun mutasi ialah pergantian posisi ataupun tipe pekerjaan daerah tertentu. Misalnya pertukaran tempat pekerjaan.

3) Demosi

Demosi ialah terbentuknya penyusutan jabatan ataupun pangkat seseorang dalam suatu perusahaan, maksudnya seseorang bisa saja diturunkan jabatannya ke jabatan yang lebih rendah ataupun diturunkan pangkat ataupun kalangan.

4) Dikeluarkan serta dipindahkan

Dikeluarkan ialah akhir dari jenjang karir seseorang. maksudnya dengan dikeluarkan berakhir jugalah karirnya diperusahaan tersebut. Dikeluarkan dari sebuah perusahaan bisa diakibatkan oleh bermacam perihal yang paling utama yang bersangkutan melaksanakan perbuatan ataupun kesalahan yang merugikan perusahaan.

2. Komitmen

a. Pengertian Komitmen

Komitmen ialah ketaatan karyawan untuk melaksanakan kebijakan peraturan perusahaan dalam bekerja (Lutans, 2012). Komitmen adalah ketaatan karyawan/pengawai buat kesepakatan yang sudah ada ataupun dengan kata lain komitmen ialah ketaatan untuk melakukan janji yang sudah dibuatnya. Dengan menuruti janji serta ataupun kesepakatan tersebut menciptakannya buat selalu berupaya dalam melakukan tugas dengan baik serta menyesali perbuatannya jika tida bisa memenuhi janji ataupun kesepakatan yang sudah dibuatnya akan pengaruhi karirnya. Jadi komitmen bisa berpengaruh terhadap karir seseorang (Kasmir, 2015).

Dalam suatu perusahaan pasti karyawan diminta untuk menaikkan kinerja terbaik yang mereka punyai dengan kemampuan yang mereka punnya untuk perusahaan. Namun keterampilan saja tidak cukup buat karyawan bisa menaikkan kinerja terbaiknya dalam pekerjaan. Tidak hanya keterampilan komitmen kerja buat karyawan, dosen, guru, pengawai maupun pekerja, serta dibutuhkan agar mereka membagikan hasil kerja terbaik untuk organisasi maupun buat perusahaan. Keterampilan tanpa komitmen sama saja dengan satu tembak yang tidak bisa digunakan. Artinya seseorang yang tidak mempunyai komitmen, sesungguhnya dia pakar tetapi dia bekerja separuh hati. Karyawan yang mempunyai komitmen dia akan bekerja dengan total, memberikan atensi, benak, tenaga serta waktunya. Ia akan mengerjakan seseuai dengan apa yang diminta oleh perusahaan. Komitmen operasional ialah loyalitas

pengawai serta karyawan terhadap organisasi perusahaan lewat toleransi sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan menjadi bagian dari organisasi dan kemauan buat bertahan di dalam suatu organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen

Komitmen karyawan tidak bisa terjalin dengan mudah, namun harus lewat proses yang lama. Komitmen karyawan pada suatu organisasi ditetapkan beberapa aspek. Menurut Supriyanto (2011) terdapat 3 aspek yang pengaruhi karyawan pada organisasi, ialah:

- 1) Karakteristik individu pekerja, tercantum lama masa jabatan dalam suatu organisasi, serta alterasi keperluan serta kemauan yang berbeda dari masing-masing karyawan.
- 2) Karakteristik pekerjaan, bukti kewajiban serta peluang berhubungan dengan rekan kerjanya.
- 3) Pengalaman kerja, seperti kehandalan dalam organisasi pada waktu dulu serta metode pekerjaan-pekerjaan yang mengutarakan srta membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Menurut Supriyanto (2011) mengemukakan terdapat beberapa aspek yang dapat pengaruhi komitmen karyawan ialah:

- 1) Aspek personal yaitu *job epection, psychological contarct, job choice factor*, ciri personal. Keluhan aspek tersebut akan membentuk suatu komitmen awal.
- 2) Aspek organisasi, yaitu *initial work expeeience, job scope, supervision, goal consistency organizational*, seluruh aspek ini akan membentuk komitmen awal.

- 3) *Non organizational factors, yaitu availability of alternative jobs*, aspek yang tidak berasal dari dalam organisasi contohnya terdapat tidaknya alternatif pekerjaan lainnya. Bila terdapat perihal yang lebih baik pasti karyawan akan meninggalkannya.

c. Indikator Komitmen

Komitmen organisasi menurut Luthans (2012) selaku suatu perilaku komitmen organisasi selaku diartikan sebagai aspek yang mencirikan semampai komitmen seorang terhadap organisasi, ialah

- 1) Kemauan yang gigih buat senantiasa bertahan menjadi bagian organisasi.
- 2) Keinginan buat memusatkan kegenap keahlian bagi suksesnya suatu organisasi.
- 3) Keterbukaan terhadap nilai-nilai tujuan organisasi.

3. Kedisiplinan

a. Pengertian Kedisiplinan

Kedisiplinan kerja menampilkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang untuk melakukan pekerjaan serta tugas yang diberikan kepadanya. Semakin besar tingkatan ketertiban merupakan guna operating keenam dari sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2011) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Ketertiban

ialah guna MSDM terutama karna makin jelas disiplin karyawan hingga bisa digapai. Tanpa adanya disiplin yang baik, tidak mudah untuk perusahaan menggapai hasil maksimal. Disiplin ialah suatu perilaku yang diciptakan dengan melakukan tugas ataupun ketaatan sesuai dengan waktu seta syarat yang sudah dibuatnya.

Menurut Keith Davis dalam mangkunegara (2011) mengutarakan kalau disiplin kerja merupakan selaku penerapan manajemen untuk mempertenguh pedoman-pedoman organisasi. Sebaliknya bagi Mathis serta Jackson (2011) disiplin ialah wujud yang menanamkan peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan. Mereka kerap dipengaruhi oleh para karyawan yang mengalami masalah. Bila perusahaan tidak dapat mengontrol permasalahan karyawan yang kuran disiplin, maka akan ada dampaknya bagi karyawan serta organisasi dalam perusahaan.

Disiplin yang efisien dapat ditunjukkan kepada perilakunya, serta bukannya kepada karyawan secara indiidu. Sebab pendisiplinan serta gimana mengadministrasikan secara pas dan bisa memikirkan pandangan karyawan perihal aksi dilakukannya pendisiplinan didepan banyak orang.

b. Macam-Macam Kedisiplinan

Disiplin yang baik ialah mencerminkan tanggung jawabseorang karyawan terhada pekerjaan yang diberikan kepadanya. Maka disiplin wajib dipakai dalam suatu perusahaan untuk mendorong perusahaan lebih maju dan dapat menggapai tujuannya. Menurut Mangkunegara 2017 ada beberapa disiplin kerja antara lain sebagai berikut

1) Disiplin preventif

Merupakan suatu hal untuk menggerakkan karyawan dalam mematuhi cara kerja mereka, tujuan dasarnya ialah buat menggerakkan pegawai lebih disiplin lagi dengan metode preventif sehingga karyawan bisa mengatur waktu serta mematuhi peraturan yang sudah dibuat perusahaan.

2) Disiplin korektif

Upaya untuk mendorong dalam mencampurkan suatu peraturan serta memusatkan buat senantiasa mematuhi peraturan yang sudah dibuat perusahaan. Disiplin korektif jika karyawan ketahuan melanggar disiplin yang dibuat perusahaan harus diberikan hukuman sesuai dengan aturan perusahaan. Adapun tujuan diberikannya hukuman kepada karyawan buat memberikan efek jera kepada karyawan lainnya.

c. Pendekatan Kedisiplinan

Memberikan hukuman kepada karyawan yang melanggar aturan perusahaan wajib adil serta jelas. Dengan adanya keadilan serta kejelasan target meberikan sanksi akan tercapai. Aturan tanpa adanya sanksi hukuman yang jelas untuk pelanggarannya tidak jadi perlengkapan pelatih untuk karyawan. Menurut Mangkunegara (2017) terdapat 3 pendekatan disiplin yaitu pendekatan disiplin modern, tradisional serta pendekatan disiplin bertujuan. Supaya lebih akurat berikut ini dipaparkan ketiga pendekatan tersebut.

1) Pendekatan disiplin modern

Meneruskan beberapa kebutuhan baru diluar sanksi serta hukuman, yaitu sebagai berikut

- a) Disiplin modern ialah sesuatu metode menghindari bentuk hukuman secara wujud.
 - b) Melindungi tuduhan yang tidak benar buat diteruskan untuk proses selanjutnya.
 - c) Keputusan terhadap semua kesalahan atau dugaan wajib dengan peraturan yang sudah dibuat perusahaan.
- 2) Pendekatan tradisi disiplin
- a) Disiplin hanya dilakukan atasan kepada bawahan dan memeriksa pekerjaan yang telah dikerjakan oleh bawahannya.
 - b) Disiplin ini dilaksanakan buat karyawan yang telah melanggar aturan perusahaan.
 - c) Memberikan hukuman kepada karyawan yang telah melanggar aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan.
 - d) Karyawan yang telah melakukan kesalahan diluar aturan yang telah dibuat perusahaan akan menerima hukuman yang setimpal
- 3) Pendekatan disiplin bertujuan
- a) Disiplin kerja bisa diterima semua karyawan dan dapat dipahami.
 - b) Disiplin itu bukan sesuatu hukuman tetapi suatu peraturan yang harus dipatuhi dalam suatu perusahaan.
 - c) Disiplin diperuntukan buat pengganti sikap yang baik.

- d) Disiplin bertujuan buat karyawan bertanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaannya.

d. Penerapan Sanksi Pelanggaran Kedisiplinan

Hukuman serta sanksi yang diberikan untuk meningkatkan ketertiban karyawan supaya lebih mematuhi seluruh aturan yang sudah dibuat perusahaan. Pemberian sanksi wajib adil serta tegas dan tidak berubah-ubah. Menurut Mangkunegara (2017) penerapan sanksi terhadap pelanggaran disiplin dengan memberikan peringatan wajib, tidak berubah-ubah seriat impersonal. Buat memperjelas dipaparkan sebagai berikut:

- a) Pemberian Peringatan

Tujuan diberi peringantian ialah supaya karyawan tidak akan melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut, maka karyawan harus menaati seluruh peraturan yang berlaku diperusahaan itu.

- b) Pemberian Sanksi Wajib Segera

Bila karyawan melanggar aturan yang telah ditetapkan perusahaan maka karyawan tersebut harus menerima sanksi atas perbuatan yang telah merugikan perusahaan.

- c) Pemberian Sanksi Wajib Konsisten

Bertujuan agar karyawan tidak melanggar aturan yang sudah dibuat perusahaan dan harus saling menerima satu dengan yang lain.

- d) Pemeberian Sanksi Impersonal

Memberikan sanksi dengan tidak membedakan jabatan ataupun umur serta laki-laki /perempuan yang sudah melanggar aturan perusahaan yang telah ditetapkan dan akan menerima hukuman yang setimpal.

e. Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Ketertiban merupakan suatu keberhasilan buat menggapai tujuan perusahaan, berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan:

1) Tujuan dan Kemampuan

Ialah suatu yang harus kedisiplinan yang dimiliki karyawan agar tujuannya dapat diraih dan jawab sempurna dan lumayan bisa membuktikan kemampuan karyawan. Oleh sebab itu harus sesuai dengan tugas yang diberikan atasan kepada bawahannya dan wajib memiliki keahlian dibidang tersebut.

2) Teladan Pimpinan

Berfungsi untuk membenarkan ketertiban bawahan yang telah diberikan oleh atasan tersebut, sehingga atasan harus memberikan contoh atau perilaku yang baik kepada bawahan agar bisa jadi panutan dalam mengerjakan tugasnya dengan baik. Sebab tumpah adanya contoh atau panutan dari atasan maka bawahan tidak akan menghargai pekerjaannya dengan baik.

3) Balas Jasa

Ialah suatu pendapat dan kedamaian dalam mengawasi ketertiban karyawan. Sebab tanpa adanya balas jasa maka perusahaan tidak

akan berkembang dengan baik, maka perusahaan akan memberikan kepuasan kepada karyawan yang telah berbuat baik pada perusahaan.

4) Keadilan

Merupakan suatu wujud kedisiplinan karyawan, sebab sikap egois serta perilaku karyawan yang merasa dirinya sangat penting akan memohon diperlakukan sama dengan yang lain.

5) Waskat

Ialah sanksi yang benar nyata dalam menjalankan peraturan yang ada dalam perusahaan, jadi waskat wajib efisien memicu ketertiban karyawan sehingga dapat menciptakan arahan dan pengawasan dari atasan tersebut.

6) Sanksi Hukum

Berfungsi untuk menjaga dan melihat tingkah laku karyawan yang kurang baik dan tidak mematuhi aturan prosedur kerja perusahaan, sebab kalau ada sanksi hukum karyawan tidak melanggar peraturan yang ada di perusahaan tersebut.

7) Ketegasan

Pimpinan bisa melaksanakan aksi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Pimpinan juga harus berani dan tegas dalam menjalankan tugas serta dapat memberikan hukuman kepada bawahannya yang telah melanggar aturan yang ada di perusahaan tersebut.

8) Hubungan Manusia

Ialah suatu ikatan pemimpin dan karyawan, harus bekerja sama untuk menghasilkan nilai perusahaan yang baik dan meningkatkan kinerja kerja diperusahaan tersebut. Pemimpin wajib berupaya untuk menghasilkan suasana kerja antara bawahan dan atasan yang serasi dan mengikat, vertikal maupun horizontal.

f. Indikator Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2011) untuk mengukur kedisiplinan maka diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1) Ketaatan waktu

Dalam sebuah perusahaan karyawan harus tepat waktu mengerjakan semua tugas yang telah diberikan oleh perusahaan tersebut dan tidak akan menunda pekerjaan mereka.

2) Ketaatan proses kerja

Dalam mengerjakan pekerjaan dalam suatu perusahaan dibutuhkan proses kerja dalam mengerjakan tugasnya serta bisa meningkatkan kualitas kerjanya.

3) Ketaatan hasil kerja

Bila karyawan menerima tugas yang diberikan atasan harus dikerjakan dengan baik serta hasilnya tidak akan mengecewakan perusahaan.

4. Loyalitas

a. Pengertian Loyalitas

Dalam melakukan suatu aktifitas kerja karyawan tidak akan pernah lepas dari loyalitas serta perilaku kerja, sehingga karyawan tersebut akan

senantiasa melakukan tugasnya dengan baik serta terdapatnya kesenangan dalam melakukan tugasnya. Menurut Soegandi (2013) loyalitas adalah sebuah bentuk kesetiaan karyawan dalam bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Loyalitas bisa dimengerti selaku komitmen yang sangat efisien diantara para karyawan. Komitmen efisien berarti selaku kemauan karyawan untuk melanjutkan ikatan dengan atasan tertentu sebab kepuasan ikatan untuk kepentingan individu, terlepas dari nilai instrumental serta sebab karyawan hadapi rasa liyolitas serta rasa mempunyai.

Menurut Utomo (2010) loyalitas bisa dikatakan selaku loyalitas suatu perihal yang tidak cuman loyalitas wujud semata tetapi akan lebih pada loyalitas non wujud seperti atensi atau kemampuan. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi absolut dibutuhkan untuk kesuksesan organisasi itu sendiri. Semakin besar loyalitas dalam organisasi tersebut maka semakin gampang menggapai tujuan yang diperusahaan tersebut.

Menurut Sudimin (2013) loyalitas suatu kesediaan karyawan dalam keterampilan, keahlian, benak, serta waktu untuk menggapai tujuan organisasi dan tidak akan membocorkan rahasia-rahasia perusahaan kepada perusahaan lainnya. Sedangkan menurut Robins (2014) loyalitas merupakan kemauan buat memproteksi serta menyelamatkan perusahaan. Fletcher mengartikan loyalitas kepada seseorang tidak wafat, membelok ataupun menghianati dikemudia hari.

Menurut Hasibuan (2017) loyalitas cerminan karyawan untuk melindungi perusahaan dari dalam maupun luar dan karyawan diwajibkan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Loyalitas dapat dikur

dalam jangka waktu kerja yang dimiliki oleh karyawan. Tapi sekarang ini dimensi loyalitas karyawan sudah kearah kuantitatif yang disebut komitmen. Ada sebagian karakteristik karyawan yang mempunyai loyalitas yang rendah antara lain sebab watak karakternya (bawahan), kekecewaan karyawan serta perilaku atasan, dan perasaan negatif.

b. Aspek-aspek Loyalitas

Menurut Siswanto (2016) untuk mengukur aspek –aspek loyalitas terdapat beberapa bagian antara lain:

- 1) Tiap kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan buat memperlancar serta mengendalikan untuk berjalanya tugas manajer kepada karyawan. Kondisi ini memunculkan ketertiban yang menguntungkan organisasi intern maupun ekstren.
- 2) Tanggung jawab pada perusahaan
Setiap tugas yang dibeban kepda karyawan tentunya memiliki konsekuensi tersendiri. Karyawan harus mampu mengerjakan tugasnya serta menanggung efek yang dibebankan.
- 3) Keinginan buat bekerja sama
Untuk menggapai tujuan perusahaan kita tidak bisa bekerja secara individual tetapi kita membutuhkan sekelompok tim atau rekan –rekan kerja lainnya.
- 4) Rasa memiliki
Mempunyai perilaku yang memiliki rasa lolidaritas serta bertanggung jawab dan melindungi aturan perusahaan menciptakan loyalitas yang tinggi.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas

Menurut Elizabeth (2016) mengemukakan kalau faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan merupakan:

1) Kebijakan perusahaan yang membagikan kesempatan buat tiap karyawan untuk meningkatkan karir serta posisi karyawan akan tingkatan loyalitas karyawan buat senantiasa bertahan bekerja serta tingkatan produktifitas kerja mereka dengan mengoptimalkan keahlian yang dia miliki dengan harapan karir mereka bisa tumbuh dengan pesat deperusahaan tersebut.

2) Lingkungan kerja

Area kerja yang kurang baik, dimana area kerja fisik berbentuk fasilitas serta prasarana kerja yang kurang baik diperusahaan ditambah dengan area kerja non fisik dimana ikatan kerja antar karyawan, kerja sama tim, serta konflik kerja yang memburuk membuat karyawa tidak akan aman untuk melaksanakan kegiatan pekerjaan tiap harinya, sehingga karyawan cenderung akan meninggalkan perusahaan dimana karyawan lagi bekerja dengan mencari perusahaan lain.

3) Kerja tim

Kerja tim yang solid serta kompak akan menghasilkan ikatan kekeluargaan sehingga banyak karyawan akan menganggap kantor seperti rumah sendiri, sebab rekan kerja seperti kerabat sendiri.

Kekompakan rekan kerja membuat karyawan merasa berat untuk meninggalkan suasana kerja serta tim yang solid.

4) Hubungan dengan atasan

Mempunyai atasan yang paham tentang karyawan yang terletak dibawah manajemennya ialah kemauan setiap karyawan, dimana atasan yang mengerti akan keadaan karyawan mereka akan membuat ikatan yang erat antara atasan dan bawahan.

5) Komunikasi serta partisipasi

Komunikasi karyawan yang baik ditambah karyawan yang diberi kebebasan untuk bisa berpartisipasi dalam meningkatkan kemajuan dari perusahaan akan membuat karyawan merasa betul-betul diperlukan serta dihargai. Perasaan ini mendesak karyawan untuk berbuat jauh lebih baik seerta merasa suka duka perusahaan merupakan suka duka dirinya sendiri.

d. Indikator Loyalitas

Menurut Soegandi (2013) menerangkan ada beberapa indikator loyalitas dalam suatu perusahaan sebagai berikut:

1) Kebanggaan karyawan

Kebanggaan karyawan atas pekerjaan serta posisi yang dimilikinya, dimana hal ini disyarati dengan karyawan yang baik serta menceritakan kebaikan perusahaan tersebut, tidak hanya itu bawahan harus berfikir kalau bekerja diperusahaan tersebut merupakan opsi terbaik dalam hidupnya.

2) Keberadaan karyawan

Keberadaan karyawan yang bisa diatur dengan lamanya karyawan bekerja pada perusahaan. Kemauan karyawan buat mengosongkan sisi karir perusahaan serta mereka merasa berat buat pindah bekerja.

3) Ketertiban karyawan

Ketertiban serta partisipasi karyawan dalam membangun serta meningkatkan perusahaan yang senantiasa berupaya buat melindungi nama baik perusahaan. Karyawan berupaya mendapatkan hasil pekerjaan yang optimal buat kemajuan perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 penelitian terdahulu

| No | Penelitian | Judul penelitian | Variabel X | Variabel Y | Model analisis | Hasil penelitian |
|----|--------------------|---|---|------------------|-------------------------|---|
| 1 | Enjang Mya Afiyati | Pengaruh pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta | Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja | Kinerja Karyawan | Regresi linear berganda | Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta |
| 2 | Ahmad Kholidi | Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap | Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja | Kinerja Pegawai | Regresi linear berganda | Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap |

| | | | | | | |
|---|------------------------|---|--|--------------------------|-------------------------|--|
| | | Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat | | | | Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat |
| 3 | Rachmita Nur Syafriana | Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) | Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi | Disiplin Kerja | Regresi linear berganda | Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) |
| 4 | Yudia Mey Andayani | Pengaruh Komitmen dan Loyalitas Terhadap Kinerja dan Kedisiplinan Pegawai Dibalai Diklat Keagamaan Surabaya | Komitmen dan Loyalitas | Kinerja dan Kedisiplinan | Regresi linear berganda | Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen dan Loyalitas Terhadap Kinerja dan Kedisiplinan Pegawai Dibalai Diklat Keagamaan Surabaya |
| 5 | Agung Mahendra pratama | Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil pada kanreg I BKN Yogyakarta | Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja | Kinerja Pegawai | Regresi linear berganda | Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil Pada Kanreg I BKN Yogyakarta |
| 6 | Devi Sinaga | Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Bank BNI Medan | Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen | Kinerja Karyawan | Regresi linear berganda | Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Bank BNI Medan |

| | | | | | | |
|---|----------------|--|---|--------------------|-------------------------|--|
| 7 | Tri Afriska | Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pengawai Pada Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka | Pengembangan karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi. | Kinerja Pengawai | Regresi linear berganda | Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pengawai Pada Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka |
| 8 | Dewi Eka Putri | Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Astra Sedaya Finance | Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen | Loyalitas Karyawan | Regresi linear berganda | Adanya Pengaruh Positif dan Signifikan antara Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Astra Sedaya Finance |

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ialah suatu pemahaman ilmiah yang dapat preposisi antar konsep/antar konstruk ataupun pautan/hubungan antar variabel penelitian. Peraturan ataupun ikatan antar variabel ini berarti dikemukakan sebagai landasan buat merumuskan hipotesis (Manullang dan Pakpahan 2014:132).

1. Hubungan Komitmen Terhadap Karir

Komitmen ialah ketaatan karyawan untuk melaksanakan kebijakan peraturan perusahaan dalam bekerja (Lutans, 2012). Dengan menuruti janji serta ataupun kesepakatan tersebut menciptakannya buat selalu berupaya dalam melakukan tugas dengan baik serta menyesali perbuatannya jika tida bisa memenuhi janji ataupun kesepakatan yang sudah dibuatnya akan pengaruhi karirnya.

2. Hubungan Kedisiplinan Terhadap Karir

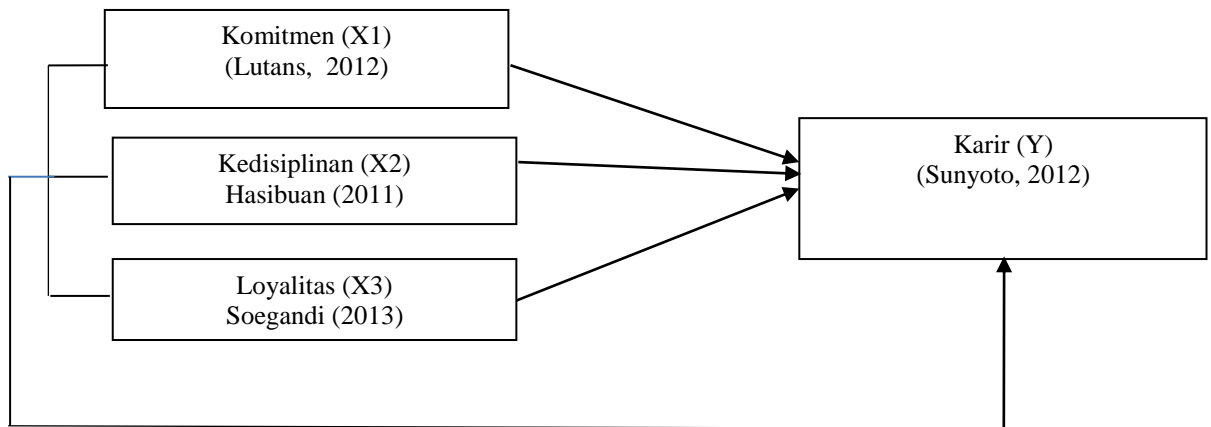
Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. (Hasibuan, 2011). Sebaliknya bagi Mathis serta Jackson (2011) disiplin ialah wujud yang menanamkan peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan. Mereka kerap dipengaruhi oleh para karyawan yang mengalami masalah. Bila perusahaan tidak dapat mengontrol permasalahan karyawan yang kurang disiplin, maka akan ada dampaknya bagi karyawan serta organisasi dalam perusahaan.

3. Hubungan Loyalitas Terhadap Karir

Loyalitas adalah sebuah bentuk kesetiaan karyawan dalam bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan. (Soegandi, 2013). Menurut Sudimin (2013) loyalitas suatu kesediaan karyawan dalam keterampilan, keahlian, benak, serta waktu untuk menggapai tujuan organisasi dan tidak akan membocorkan rahasia-rahasia perusahaan kepada perusahaan lainnya.

4. Hubungan Komitmen, Kedisiplinan Serta Loyalitas Terhadap Karir.

Menurut Simamora dalam sunyoto (2012) karir adalah urutan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan, sikap perilaku atau nilai-nilai serta aspirasi seseorang sepanjang hidup orang tersebut. Berdasarkan teori yang sudah dikemukakan diatas sehingga kerangka konseptual riset ini secara simpel bisa digambarkan dibawah ini.



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:61) menyatakan bahwa hipotesis ialah suatu dugaan ataupun jawaban sementara dari pertanyaan perumusan masalah, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan dan mengacu pada teori-teori yang ada. Berdasarkan pengertian hipotesis penulis membuat hipotesis sebagai berikut.

1. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap karir pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa.
2. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap karir pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa.
3. Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap karir pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa.
4. Komitmen, kedisiplinan dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap karir pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dipakai buat penelitian ini ialah asosiatif dengan data kuantitatif memakai regresi linear berganda. Penelitian asosiatif/kuantitatif ialah penelitian yang bertujuan buat menandai 2 atau lebih ikatan variabel, dimana penelitian ini dapat dibuat suatu teori untuk menerangkan suatu gejala (Rusiadi 2017:12).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa, yang berlokasi dijaan Medan Binjai KM 13,8 Pasar Besar Sei Semayang Kec. Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan februari 2021 sampai dengan selesai, dengan jadwal sebagai berikut.

Tabel 3.1 skedul proses penelitian

| No | Aktivitas | Bulan/ tahun | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-------------------------------------|--------------|--|---|----------|---|---|----------|---|---|----------|---|---|--------------|---|--------------|---|--------------|---|---|
| | | Mar 2021 | | | Apr 2021 | | | Mei 2021 | | | Jun 2021 | | | Jul-Agu 2021 | | Sep-Okt 2021 | | Okt-Nov 2021 | | |
| 1 | Riset Awal/ Pengajuan Judul | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Penyusunan Proposal | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | |
| 3 | Perbaikan AAC Proposal | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | |
| 4 | Seminar Proposal | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | |
| 5 | Pengolahan Data | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | |
| 6 | Penyusunan/ Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ |
| 7 | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ |

C. Variabel Penelitian dan Definisi Penelitian

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas (independent) merupakan komitmen (X1), Kedisiplinan (X2), dan Loyalitas (X3) serta memakai 1 variabel terikat (dependent) merupakan karir (Y).

2. Definisi Operasional

Untuk memberikan gambaran yang jelas serta memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian, sehingga perlu diberikan definisi variabel-variabel yang dapat diteliti sebagai dasar untuk membuat kuesioner-kuesioner. Berikut ini penjelasan variabel serta indikator yang dapat digunakan dalam menyusun instrument penelitian serta sumber dan landasan teori

Tabel 3.2 Operasional Variabel

| Variabel | Definisi operasional | Indikator | Skala |
|--------------------------------|---|--|--------|
| Komitmen (X ₁) | Komitmen ialah ketaatan karyawan untuk melaksanakan kebijakan peraturan perusahaan dalam bekerja (Lutans, 2012) | 1. Keinginan yang kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi. 2. Kemauan untuk mengarahkan segenap kemampuannya bagi suksesnya organisasi. 3. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. (Luthans, 2012) | Likert |
| Kedisiplinan (X ₂) | Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. (Hasibuan, 2011) | 1. Ketaatan waktu 2. Ketaatan proses kerja 3. Ketaatan hasil kerja (Hasibuan, 2011) | Likert |
| Loyalitas (X ₃) | Loyalitas adalah sebuah bentuk kesetiaan karyawan dalam bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan. (Soegandi, 2013). | 1. Kebanggaan karyawan 2. Keberadaan karyawan 3. Keterlibatan karyawan (Soegandi, 2013) | Likert |
| Karir (Y) | karir adalah urutan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan, sikap perilaku atau nilai-nilai serta aspirasi seseorang sepanjang hidup orang tersebut (Sunyoto, 2012) | 1. Promosi 2. Rotasi dan mutasi 3. Demosi (Sunyoto, 2012) | Likert |

Sumber : penelitian 2021

D. Populasi dan Sampel/jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014), populasi merupakan suatu kelompok dari elemen penelitian, dari elemen ini merupakan unit terkecil yang sumber datanya dibutuhkan. Adapun populasi dalam penelitian ini merupakan semua karyawan berjumlah 38 orang

2. Sampel

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014) sampel merupakan bagian dari populasi yang bisa diharapkan mewakili populasi penelitian supaya data yang diperoleh dari sampel benar mewakili populasi, sampel tersebut wajib benar mewakili seluruh populasi yang diwakilinya. Pada penelitian ini penulis mengambil teknik penarikan sampel secara non probability sampling yaitu dengan menggunakan sampling sensus atau sampling jenuh dimana seluruh populasi tersebut dijadikan sampel apabila populasinya dibawah 100 maka sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 38 orang.

Tabel 3.3 Jumlah Karyawan SDM

| NO | BAGIAN | JUMLAH |
|--------|-----------------------------|--------|
| 1 | ADM/TATA USAHA | 9 |
| 2 | KEAMANAN/SECURITY | 5 |
| 3 | KRANI TEKNIK/TRAKSI/CD | 4 |
| 4 | SUPIR/KNEK/MEKANIK | 4 |
| 5 | KRANI DP/TANAMAN | 4 |
| 6 | GENERAL MANAGER/MANAGER | 1 |
| 7 | KABID TAN. DTT/KA DINAS TAN | 1 |
| 8 | KABID TEKPOL DTT/MASKEP PG | 1 |
| 9 | ASISTEN ADMIE | 2 |
| 10 | ASISTEN SDM/UMUM | 2 |
| 11 | ASISTEN TANAMAN | 3 |
| 12 | ASISTEN TEKNIK/TRANSPORT | 2 |
| JUMLAH | | 38 |

3. Jenis Data

Jenis data ini berkaitan dengan sumber data serta memilih metode yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Data yang dipakai penulis dalam penelitian ini ialah data subyek.

4. Sumber Data

Sumber data yang terdapat dalam penelitian ini hasil dari wawancara dan hasil kuesioner.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data ini bertujuan untuk mengumpulkan data-data yang relevan dengan penelitian. Adapun yang digunakan untuk penelitian ini antara lain.

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan pertanyaan yang sudah dibuat oleh peneliti untuk mengetahui pendapat atau responden peneliti tentang suatu variabel yang sudah ada (Manullang dan Pakpahan 2014:187). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini ialah kuesioner dalam model skala likert.

2. Observasi

Observasi ialah mengumpulkan data dengan cara mengamati atau melihat secara nyata suatu objek yang telah diteliti (Manullang dan Pakpahan 2014).

F. Teknik Analisa Data

1. Uji kualitas Data

a. Uji validitas (kelayakan)

Merupakan uji yang dipakai buat mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner, dimana kuesioner dinyatakan valid bila pertanyaan pada kuesioner bisa mengungkapkan suatu yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut. Manullang dan pakpahan (2014:90), pengujian validitas untuk penelitian ini menggunakan SPSS. Bila suatu data dinyatakan valid atau tidak dengan kriteria pengujian validitas kuesioner sebagai berikut.

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dikatakan valid
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan dikatakan tidak valid

b. Uji reliabilitas (kehandalan)

Merupakan suatu alat buat mengukur kuesioner yang merupakan hasil indikator dari variabel serta konstruk. kuesioner dikatakan reliabel atau handal, bila jawaban seseorang terhadap pernyataan ini ialah konsisten serta stabil dari waktu ke waktu serta tidak boleh acak, Manullang dan pakpahan (2014:92). SPSS memberi fasilitas buat mengukur reliabilitas dengan uji statistic cronbach alpha, jika suatu variabel dibidang reliabel bila memberikan nilai cronbach alpha diatas 0,6 dan apabila tidak reliabel bila sama dengan atau dibawah 0,6. Pernyataan yang dikatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{alpha\ positif} > r_{tabel}$ maka pernyataan reliable

2) Jika r_{α} negatif $< r_{\text{tabel}}$ maka pernyataan dinyatakan tidak reliable.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan dalam melakukan analisis apakah model regresi dapat dibutuhkan dalam penelitian ini ialah model terbaik, (Manullang dan Pakpahan 2014). Dapat memahami kelayakan model regresi berganda, maka hal ini dapat dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi dapat dilakukan dengan benar atau dapat digunakan atau tidak (Rusiadi, 2015). Ada beberapa uji asumsi klasik dalam penelitian ini antara lain

a. Uji normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk melihat apakah model regresi variabel dependent serta independent mempunyai distribusi normal atau tidak (Gujarati dalam Manullang dan Manuntun 2014) untuk uji normalitas ini penulis menggunakan histogram dan non probability plot.

b. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk melihat apakah model regresi didapati adanya kesesuaian antara variabel bebas (independent). Hal ini model regresi yang baik tidak seharusnya terjadi kesesuaian antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara mengamati tolerance value $> 0,10$ atau VIF > 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas (Rusiadi, 2015).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dipakai untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual ke satu pengamatan ke pengamatan lain (Rusiadi 2015). Bila varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas. Untuk penelitian ini metode yang digunakan dalam mendeteksi heteroskedastisitas ialah metode (ZPRED) dengan residual (SRESID). Model yang baik bila didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah kemudian melebar serta kemudian menyempit. Dalam analisisnya bisa dilihat sebagai berikut.

1. Jika titik-titik membentuk pola tertentu serta teratur (gelombang, menyebar serta membeban0, maka dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y maka terjadilah heteroskedastisitas.

3. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda dipakai untuk menjawab permasalahan pertama yaitu menganalisis komitmen, kedisiplinan, serta loyalitas terhadap karir, secara matematis bila diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y = karir
 X₁ = komitmen
 X₂ = kedisiplinan
 X₃ = loyalitas
 e = standart Erro

4. Uji Hipotesis

a. Uji parsial (t)

Uji t dilaksanakan buat menguji pengaruh parsial antara variabel independent terhadap variabel dependent dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan (Rusiadi, 2015). Hal ini dapat mengetahui apakah diterima atau tidaknya hipotesis yang dianjurkan, maka uji statistik t dapat dasarnya menunjukkan berapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individu dalam menerangkan variasi variabel terikat dengan taraf signifikan 5%. Bentuk pengujian adalah sebagai berikut:

Ho : $b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terhadap pengaruh yang positif signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha : $b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan ialah sebagai berikut:

Ho diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\text{sig } t > \alpha$ 5% (0,05)

Ha ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\text{sig } t < \alpha$ 5% (0,05)

Berdasarkan probability:

Jika probability (signifikan lebih besar dari α (0,05) maka variabel independet secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja, namun jika lebih kecil dari α (0,05) maka variabel independent secara parsial berpengaruh terhadap kinerja kerja.

b. Uji simultan (uji F)

Dipakai untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=5\%$) kinerja pengambilan keputusan uji F dapat dilaksanakan sebagai berikut:

1) Membandingkan antar F_{tabel} dengan F_{hitung}

Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan rumus

$$F_{\text{tabel}} = F(\alpha) : df(k) : (n)$$

Keterangan:

$$\alpha = 5\% (0,05)$$

k = banyak koefisien regresi

n = sampel

a) Bila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka variabel independent (variabel bebas) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependent (variabel terikat)

b) Bila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka variabel independent (variabel bebas) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent (variabel terikat).

2) Berdasarkan probabilitas

Dalam skala probabilitas 5%, bila probabilitas (signifikan lebih dari α (0,05) maka variabel independent secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependent. Namun apabila lebih kecil dari α (0,05) maka variabel independent secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dipakai buat mengukur berapa jauh keahlian model dalam menerangkan variasi variabel-variabel dependent. Nilai *adjusted squared* (R^2) merupakan koefisien determinasi yang menerangkan sebagai besar proporsi variasi dalam dependent yang bisa dipaparkan oleh variabel-variabel independent secara bersama-sama. Nilai R^2 koefisien determinasi berkisar antara 0-1. Nilai R^2 sama dengan nol ($R^2=0$) menampilkan kalau tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila R^2 semakin atau mendekati angka 1, maka hubungan kedua variabel semakin kuat. Variabel independent memberi semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependent.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PTP Nusantara II

Pada awalnya PTP Nusantara merupakan perusahaan perkebunan zaman kolonial Belanda yang kemudian setelah merdekanya Indonesia tepatnya pada tahun 1958 pengambilalihan perusahaan perusahaan perkebunan milik Belanda oleh Pemerintah Republik Indonesia, dikenal dengan proses Nasionalisasi Perusahaan Perkebunan Asing menjadi Perseroan Perkebunan Negara (PPN). Selanjutnya pada tahun 1974 Perusahaan Perseroan PT. Perkebunan II bergerak dibidang usaha pertanian dan perkebunan didirikan dengan Akte Notaris GHS Loemban Tobing, SH No. 12 tanggal 5 April 1976 yang diperbaiki dengan Akte Notaris No. 54 tanggal 21 Desember 1976.

PT. Perseroan Terbatas ini Bernama Perusahaan Perseroan (Perseroan) PT. Perkebunan II disingkat "PT Perkebunan II" merupakan perubahan bentuk dan gabungan dari PN Perkebunan II dengan PN Perkebunan Sawit Seberang. PT Perkebunan Nusantara II merupakan hasil penggabungan PTP-II (Persero) dan PTP-IX (Persero) yang didirikan berdasarkan Akte Notaris Harun Kamil, SH ditetapkan di Jakarta pada tanggal 11 Maret 1996 dengan Akte No. 35, Akte Notaris Nur Muhammad Dipo Nusantara Pua Upa, SH No. 33 tanggal 13 Agustus

2008 dan beberapa kali mengalami Perubahan dengan diperbaharui kembali sesuai Akte Notaris No. 08 tanggal 25 Juli 2019 tentang Pernyataan Keputusan Para Pemegang Saham PT Perkebunan Nusantara II No.S-430/MBU/06/2019 No.DSPN/KPPS/30/VI/2019 tentang Perubahan Jenis Saham dan Perubahan Anggaran Dasar PT Perkebunan Nusantara II yang dibuat oleh Notaris Nanda Fauz Iwan, S.H., M.Kn berkedudukan di Jakarta Selatan.

b. Lokasi Instansi

Lokasi instansi berada di Jl. Medan-Binjai Km 13,8 Pasar Besar Sei Semayang Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara.

c. Visi dan Misi Instansi

Adapun visi dan misi instansi adalah sebagai berikut:

1) Visi Instansi

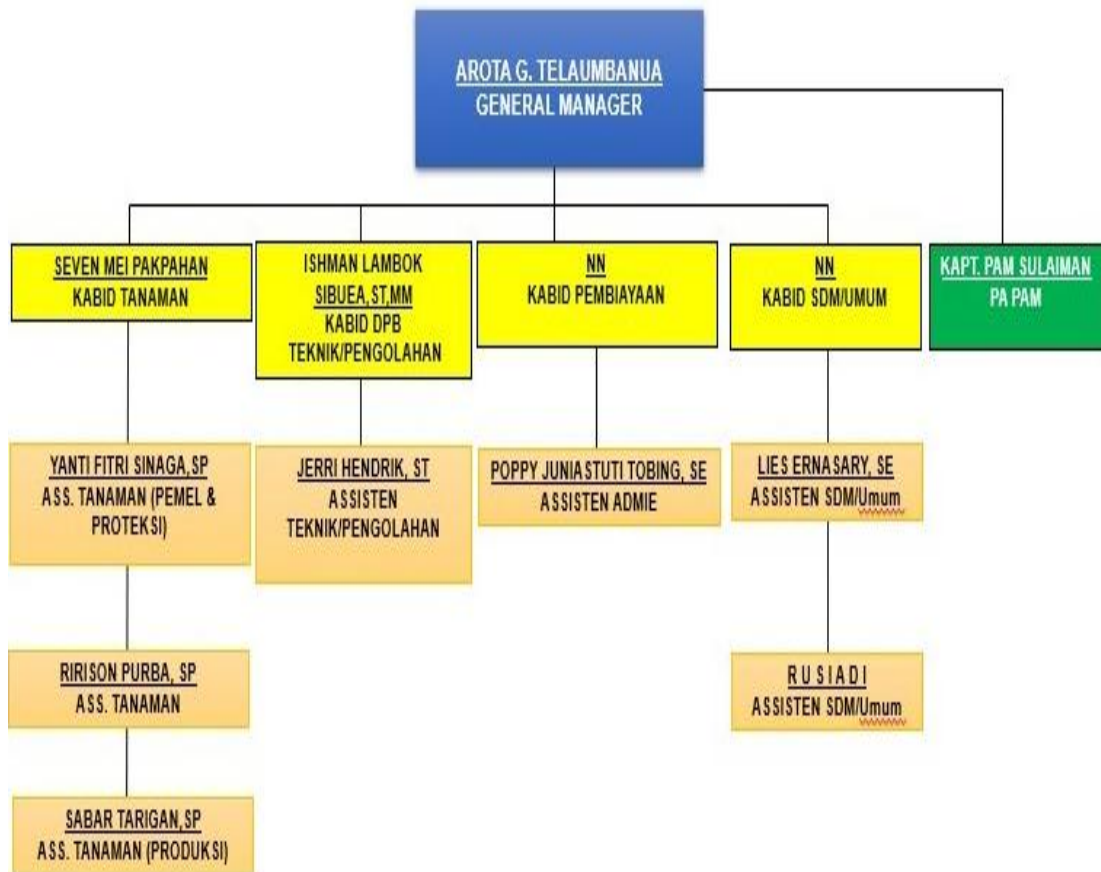
“Dari perusahaan perkebunan menjadi perusahaan multi usaha berdaya saing tinggi.”

2) Misi Instansi

- a) Mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya dan usaha.
- b) Memberikan kontribusi optimal.
- c) Menjaga kelestarian dan penambahan nilai.

d. Struktur Organisasi Instansi

Adapun struktur organisasi instansi adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Distrik Semusim PTP Nusantara II

Sumber: PTP Nusantara II (2021)

e. Uraian Tugas

Adapun uraian tugas sesuai dengan struktur organisasi adalah sebagai berikut:

1) *General Manager*

Tugas utama *general manager* adalah mengatur dan memimpin jalannya operasional instansi serta bekerja berdasarkan visi dan misi yang telah ditentukan.

2) Kabid Tanaman

Kabid tanaman bertugas merencanakan, mengatur, mengawasi terselenggaranya perbenihan dan perlindungan tanaman, produksi tanaman pangan dan hortikultura sesuai dengan hukum yang berlaku.

3) Kabid DPB Teknik/Pengolahan

Kabid DPB bertugas menyiapkan bahan pelaksanaan pengisian formasi dan seleksi pegawai, pengembangan kepegawaian serta perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan.

4) Kabid Pembiayaan

Kabid pembiayaan bertugas menyusun rencana kegiatan instansi dan pembiayaan operasional sebagaimana pedoman pelaksanaan tugas.

5) Kabid SDM/Umum

Kabid SDM bertugas merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan penyelenggaraan dan pembangunan SDM.

6) PA PAM

PA PAM bertugas mengawasi seluruh kegiatan operasional seperti penanaman hingga pendistribusian.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data primer dari 38 orang responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan di kantor Distrik Semusim PTP Nusantara II. Peneliti membedakan responden dengan kriteria; jenis

kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Adapun karakteristik responden peneliti sajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden

| Jenis Kelamin | | | | | |
|---------------|-----------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| | | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
| Valid | Laki-laki | 24 | 61.5 | 63.2 | 63.2 |
| | Perempuan | 14 | 35.9 | 36.8 | 100.0 |
| | Total | 38 | 97.4 | 100.0 | |
| Total | | 38 | 100.0 | | |

Sumber: Karyawan Distrik Semusim PTP Nusatara II (2021)

Berdasarkan tabel 4.1 didapat hasil bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah laki-laki dengan persentase sebesar 61,5% atau sebanyak 24 orang responden merupakan laki-laki sedangkan sisanya sebesar 35,9% atau sebanyak 14 orang responden merupakan perempuan.

Tabel 4.2. Usia Responden

| Usia | | | | | |
|-------|-------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| | | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
| Valid | 25-35 tahun | 17 | 43.6 | 44.7 | 44.7 |
| | 36-45 tahun | 10 | 25.6 | 26.3 | 71.1 |
| | 46-55 tahun | 6 | 15.4 | 15.8 | 86.8 |
| | > 55 tahun | 5 | 12.8 | 13.2 | 100.0 |
| | Total | 38 | 97.4 | 100.0 | |
| Total | | 38 | 100.0 | | |

Sumber: Karyawan Distrik Semusim PTP Nusatara II (2021)

Berdasarkan tabel 4.2 didapat hasil bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah berusia 25-35 tahun dengan persentase sebesar 43,6% atau sebanyak 17 orang, kemudian responden dengan usia 36-45 tahun dengan persentase sebesar 25,6% atau sebanyak 10 orang, usia 46-55 tahun dengan persentase sebesar 15,4% atau sebanyak 5 orang dan response dengan usia lebih dari 50 tahun dengan persentase sebesar 12,8% atau sebanyak 5 orang.

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

| Pendidikan Terakhir | | | | | |
|---------------------|---------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| | | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
| Valid | SMA | 10 | 25.6 | 26.3 | 26.3 |
| | S1 | 22 | 56.4 | 57.9 | 84.2 |
| | S2 | 4 | 10.3 | 10.5 | 94.7 |
| | Lainnya | 2 | 5.1 | 5.3 | 100.0 |
| | Total | 38 | 97.4 | 100.0 | |
| Total | | 38 | 100.0 | | |

Sumber: Karyawan Distrik Semusim PTP Nusatara II (2021)

Berdasarkan tabel 4.3 didapat bahwa mayoritas responden merupakan berpendidikan S1 dengan persentase sebesar 56,4% atau sebanyak 22 orang, responden dengan pendidikan SMA dengan persentase sebesar 25,6% atau sebanyak 10 orang, responden dengan pendidikan S2 dengan persentase sebesar 10,3% atau sebanyak 4 orang dan berpendidikan lainnya sebesar 5,1% atau sebanyak 2 orang

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini data yang penulis peroleh merupakan data primer dari penyebaran kuesioner kepada 38 orang responden. Kuesioner yang dibagikan berisikan 30 buah pernyataan yang akan diisi oleh responden dengan 5 alternatif jawaban yang telah disajikan. Adapun alternatif jawaban tersebut yaitu:

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) bernilai 1.
- b. Tidak Setuju (TS) bernilai 2.
- c. Netral (N) bernilai 3.
- d. Setuju (S) bernilai 4.
- e. Sangat Setuju (SS) bernilai 5.

Tabel 4.4
Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

| Rata-Rata | Keterangan |
|-----------|-------------|
| 1,00-1,80 | Tidak Baik |
| 1,81-2,60 | Kurang Baik |
| 2,61-3,40 | Cukup Baik |
| 3,41-4,20 | Baik |
| 4,21-5,00 | Sangat Baik |

Sumber (Sugiyono, 2016:216)

Tabel di atas menunjukkan terdapat 5 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu tidak baik, kurang baik, cukup baik, baik dan sangat baik. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut.

Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel Kualitas Kerja (variabel Y) yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut

Tabel 4.5
Komitmen Organisasi (X₁)

| Descriptive Statistics | | | | | | |
|------------------------|--|----|------|------|--------|------|
| No | Pernyataan | N | Min | Max | Mean | Std. |
| 1 | Saya berkeinginan kuat untuk tetap menjadi karyawan di perusahaan hingga saya pensiun. | 38 | 1.00 | 5.00 | 3.2105 | 1.39 |
| 2 | Saya akan setia untuk tetap bertahan di perusahaan hingga masa kerja saya selesai. | 38 | 2.00 | 5.00 | 4.2632 | .86 |
| 3 | Saya akan mengerahkan seluruh kemampuan saya dalam bekerja. | 38 | 2.00 | 5.00 | 4.0263 | 1.05 |
| 4 | Saya berkomitmen untuk bekerja secara maksimal. | 38 | 2.00 | 5.00 | 3.5000 | 1.08 |
| 5 | Saya akan mengikuti aturan sesuai dengan nilai-nilai yang ada di perusahaan. | 38 | 2.00 | 5.00 | 3.5000 | 1.24 |
| 6 | Saya akan tetap menjaga nilai-nilai yang ada di perusahaan. | 38 | 2.00 | 5.00 | 4.0263 | 1.05 |
| Valid N (listwise) | | 38 | | | | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 4.6 di atas dapat dilihat 6 butir pernyataan pada variabel komitmen organisasi bahwasannya nilai mean paling kecil yaitu pada pernyataan (1) yaitu “Saya berkomitmen untuk tetap menjadi karyawan di perusahaan hingga saya pensiun” dengan nilai mean 3,21 artinya karyawan

cukup berkomitmen untuk tetap menjadi karyawan perusahaan akan tetapi nilai mean paling tinggi pada butir pernyataan (2) yaitu “Saya akan bertanggung jawab untuk tetap bertahan di perusahaan hingga masa kerja saya selesai/” dengan nilai mean 4,26 yang artinya bahwa karyawan cukup bertanggung jawab atas tugas dan jabatannya di perusahaan”.

Tabel 4.6
Kedisiplinan (X₂)

| Descriptive Statistics | | | | | | |
|------------------------|--|----|------|------|--------|------|
| No | Pernyataan | N | Min | Max | Mean | Std. |
| 1 | Saya selalu hadir dan pulang tepat waktu pada jam kerja. | 38 | 2.00 | 5.00 | 3.1053 | .763 |
| 2 | Saya selalu mengerjakan tugas-tugas kerja sampai selesai. | 38 | 2.00 | 5.00 | 3.5000 | .892 |
| 3 | Saya akan tetap taat mengikuti proses daam bekerja. | 38 | 2.00 | 5.00 | 3.3947 | .754 |
| 4 | Saya selalu mengikuti prosedur atau peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. | 38 | 2.00 | 5.00 | 3.3684 | .674 |
| 5 | Saya akan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan oleh atasan | 38 | 2.00 | 5.00 | 3.5263 | .861 |
| 6 | Saya selalu pulang tepat waktu sesuai jam kerja perusahaan. | 38 | 2.00 | 5.00 | 3.473 | .892 |
| | Valid N (listwise) | 38 | | | | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 4.6 di atas dapat dilihat 6 butir pernyataan pada variabel kedisiplinan bahwasannya nilai mean paling kecil yaitu pada pernyataan (1) yaitu “Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.” dengan nilai mean 3,10 artinya karyawan datang tepat waktu akan tetapi nilai mean paling tinggi pada butir pernyataan (5) yaitu “Saya akan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan oleh atasan” dengan nilai mean 3,52 yang artinya bahwa karyawan karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas.

Tabel 4.6
Loyalitas (X₃)

| Descriptive Statistics | | | | | | |
|------------------------|---|----|------|------|--------|-------|
| No | Pernyataan | N | Min | Max | Mean | Std. |
| 1 | Saya merasa bangga menjadi bagian keluarga besar perusahaan. | 38 | 2.00 | 5.00 | 3.5526 | .891 |
| 2 | Saya bangga atas jabatan saya di perusahaan | 38 | 2.00 | 5.00 | 3.2895 | .897 |
| 3 | Saya merasa bahwa atasan memberikan tanggung jawab penuh kepada saya. | 38 | 2.00 | 5.00 | 3.5000 | .922 |
| 4 | Saya merasa diakui oleh rekan kerja dan atasan saya sehingga saya akan tetap loyal pada mereka. | 38 | 2.00 | 5.00 | 3.5000 | .892 |
| 5 | Saya akan terlibat dalam penyelesaian masalah di perusahaan. | 38 | 2.00 | 5.00 | 3.5526 | 1.155 |
| 6 | Saya akan terlibat dalam mencapai target perusahaan | 38 | 2.00 | 5.00 | 3.2368 | .970 |
| | Valid N (listwise) | 38 | | | | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 4.6 di atas dapat dilihat 6 butir pernyataan pada variabel loyalitas bahwasannya nilai mean paling kecil yaitu pada pernyataan (6) yaitu “Atasan selalu melibatkan saya dalam penentuan tugas” dengan nilai mean 3,236 artinya mereka meragukan adanya keterlibatan atasan dalam memberikan tugas pada bawahan sedangkan nilai mean paling tinggi yaitu pada pernyataan (1) yaitu Saya selalu bangga jika menceritakan kepada orang-orang mengenai perusahaan tempat saya bekerja dengan nilai mean 3,552 yang artinya karyawan cukup merasa bangga bekerja di perusahaan.

Tabel 4.7
Karir (Y)

| Descriptive Statistics | | | | | | |
|------------------------|--|----|------|------|--------|------|
| No | Pernyataan | N | Min | Max | Mean | Std. |
| 1 | Perusahaan menjamin adanya kesempatan promosi pada semua karyawan. | 38 | 2.00 | 5.00 | 3.0263 | .787 |
| 2 | Pencapaian prestasi kerja menjadi salah satu pertimbangan dalam promosi jabatan | 38 | 2.00 | 5.00 | 3.472 | .892 |
| 3 | Perusahaan akan memberikan kesempatan rotasi atau mutasi untuk meningkatkan kemampuan karyawan | 38 | 2.00 | 4.00 | 3.1842 | .800 |

| | | | | | | |
|--------------------|---|----|------|------|--------|-------|
| 4 | Perusahaan akan memberikan kesempatan rotasi atau mutasi untuk memberikan pengalaman baru pada karyawan | 38 | 2.00 | 5.00 | 3.4474 | 1.107 |
| 5 | Perusahaan akan melakukan demosi pada karyawan yang melanggar aturan perusahaan | 38 | 2.00 | 5.00 | 3.2105 | .874 |
| 6 | Perusahaan memberikan demosi pada karyawan yang tidak berkompeten | 38 | 2.00 | 5.00 | 3.4737 | .892 |
| Valid N (listwise) | | 38 | | | | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 4.7 di atas dapat dilihat 6 butir pernyataan pada variabel karir bahwasannya nilai mean paling kecil yaitu pada pernyataan (1) yaitu “Perusahaan menjamin adanya kesempatan promosi pada semua karyawan” dengan nilai mean 3,20263 artinya karyawan merasa adanya kesempatan karir akan tetapi masih meragukannya. Sedangkan nilai mean paling besar yaitu pada pernyataan (6) yaitu Perusahaan memberikan demosi pada karyawan yang tidak berkompeten dengan nilai mean 3,473 yang artinya bahwa perusahaan akan mendemosi karyawan yang tidak berkompeten.”

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar angket yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.8
Uji Validitas (X1) Komitmen Karyawan

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X11 | 19.3158 | 12.871 | .552 | .698 |
| X12 | 18.2632 | 16.956 | .377 | .741 |
| X13 | 18.5000 | 15.446 | .461 | .721 |
| X14 | 19.0263 | 14.783 | .528 | .704 |
| X15 | 19.0263 | 13.810 | .540 | .699 |
| X16 | 18.5000 | 15.230 | .490 | .714 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.8 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel komitmen karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tael 4.9
Uji Validitas (X2) Kedisiplinan

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X21 | 17.1053 | 8.151 | .639 | .723 |
| X22 | 16.7105 | 8.103 | .516 | .753 |
| X23 | 16.8158 | 9.344 | .349 | .789 |
| X24 | 16.8421 | 9.218 | .451 | .767 |
| X25 | 16.6842 | 7.844 | .608 | .728 |
| X26 | 16.8947 | 7.448 | .629 | .722 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.9 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel kedisiplinan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.10
Uji Validitas (X3) Loyalitas

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X31 | 17.0789 | 12.021 | .615 | .758 |
| X32 | 17.3421 | 12.177 | .580 | .765 |
| X33 | 17.1316 | 11.577 | .667 | .745 |
| X34 | 17.1316 | 11.901 | .636 | .753 |
| X35 | 17.0789 | 12.075 | .399 | .816 |
| X36 | 17.3947 | 12.245 | .505 | .782 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.10 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel loyalitas dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30

Tabel 4.11
Uji Validitas (Y) Karir Karyawan

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Y1 | 16.7895 | 12.225 | .591 | .818 |
| Y2 | 16.3421 | 10.772 | .774 | .780 |
| Y3 | 16.6316 | 12.293 | .564 | .822 |
| Y4 | 16.3684 | 11.266 | .485 | .848 |
| Y5 | 16.6053 | 11.921 | .565 | .822 |
| Y6 | 16.3421 | 10.772 | .774 | .780 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.11 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel karir karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Baihaqi, 2011). Dalam setiap penelitian, sering terjadi adanya kesalahan pengukuran yang cukup besar. Suatu penelitian dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap suatu kelompok dengan subyek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama. Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan *Cronbach Alpha Coeficient* menggunakan bantuan *software* SPSS 19.0. Data yang diperoleh akan dapat dikatakan *reliable* apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6 (Baihaqi, 2010:70).

**Tabel 4.12 Uji Reliabilitas X₁
(Komitmen)**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,750 | 6 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,750 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel komitmen adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.13 Uji Reliabilitas X₂
(Kedisiplinan)**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,761 | 6 |

Reliability Statistics

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,789 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 (enam)

butir pernyataan pada variabel Kedisiplinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.14 Uji Reliabilitas X₃
(Loyalitas)**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,801 | 6 |

Reliability Statistics

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,801 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel Loyalitas adalah reliabel atau dikatakan handa

**Tabel 4.15 Uji Reliabilitas Y
(Karir Karyawan)
Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,839 | 6 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,839 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel Karir Karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

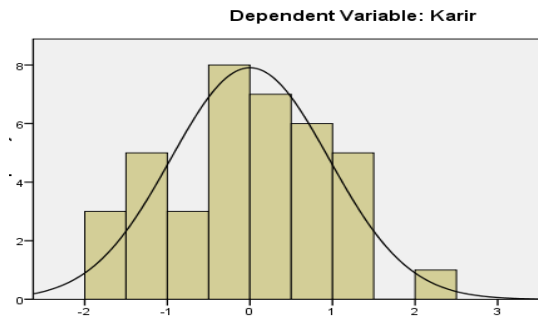
5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal. Menurut

Manullang dan Pakpahan (2014) uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

1) Uji Histogram

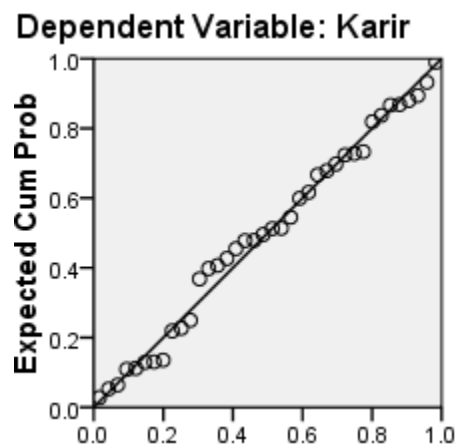


Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Gambar 4.1, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

2) Uji PP Plot



Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

i. Uji Kolmogrov-Smirnov

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji kolmogrov simornov (1 sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai $Asym.sig(2-tailed) > taraf\ nyata(a=0.05)$ maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.16 Kolmogrof Smirnoff
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|--------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 38 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.68941391 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .085 |
| | Positive | .085 |
| | Negative | -.078 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .525 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .946 |

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.16 diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikasi Asymph Sih sebesar 0,991 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya. Berdasarkan pada tabel di atas maka dapat disimpulkan data bersifat nomal karena nilai asymp.sig di atas 0,05. Sehingga data dikatakan terdistribusi secara normal.

e. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.17
Uji Multikolinieritas

| Model (Constant) | Collinearity Statistics | |
|---------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | Vif |
| Komitmen | 0.374 | 2.671 |
| Kedisiplinan | 0.417 | 2.399 |
| Loyalitas | 0.246 | 4.064 |

Dependent Variable: Karir

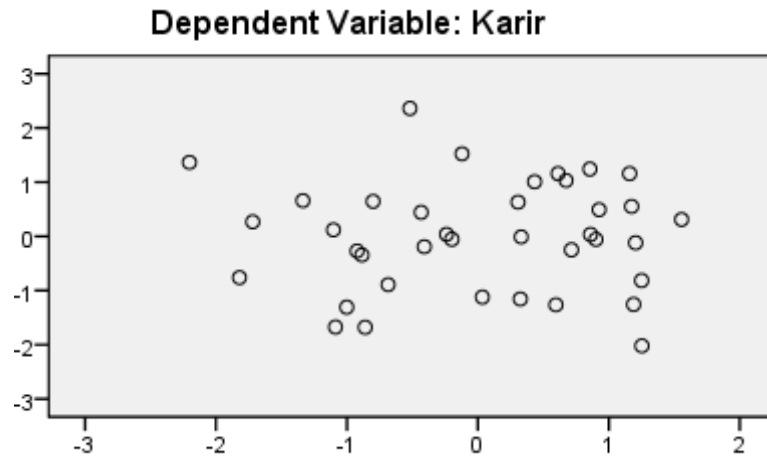
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah komitmen $2,671 < 10$, kedisiplinan $2,399 < 10$, dan loyalitas $4,064 < 10$ serta nilai *Tolerance* komitmen $0,374 > 0,10$, kedisiplinan $0,417 > 0,10$ dan loyalitas $0,246 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

f. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas. Cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini

dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID (residul) dan ZPRED (prediksi variabel terikat).



Gambar 4.3
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.18
Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | Unstandardized Coefficients | Std. Error | Standardized Coefficients |
| (Constant) | -2.622 | 1.824 | |
| Komitmen | 0.256 | 0.105 | 0.288 |
| Kedisiplinan | 0.711 | 0.132 | 0.601 |
| Loyalitas | 0.112 | 0.143 | 0.114 |

a. Dependent Variable: Karir

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.18 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = -2,622 + 0,256 X_1 + 0,711 X_2 + 0,112 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka Karir (Y) adalah sebesar -2,622.
- b. Jika terjadi peningkatan komitmen sebesar 1 (satu) satuan, maka karir (Y) akan naik sebesar 0,256 satuan.
- c. Jika terjadi peningkatan kedisiplinan sebesar 1 (satu) satuan, maka karir (Y) akan meningkat sebesar 0,711 satuan.
- d. Jika terjadi peningkatan loyalitas sebesar 1 (satu) satuan, maka karir (Y) akan meningkat sebesar 0,112 satuan

7. Uji Hipotesis (*Test Goodness Of Fit*)

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Dani, 2018). Menurut Sekaran (2017) hipotesis bisa didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji.

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah (Ghozali, 2011):

- 1) Menyusun hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1)
 - a) H_0 : diduga variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
 - b) H_1 : diduga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Menetapkan kriteria pengujian sebagai berikut:
 - a) Terima H_0 (tolak H_1), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > \alpha$ 5%
 - b) Tolak H_0 (terima H_1), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ 5%

Hasil uji Signifikan Parsial (Uji t) dapat dilihat dalam tabel 4.25 berikut ini:

Tabel 4.19
Uji Parsial

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|-------|---------------------------|-------|-------|
| (Constant) | -2.622 | 1.824 | | 1.437 | 0.160 |
| Komitmen | 0.256 | 0.105 | 0.288 | 2.439 | 0.020 |
| Kedisiplinan | 0.711 | 0.132 | 0.601 | 5.377 | 0.000 |
| Loyalitas | 0.112 | 0.143 | 0.114 | 0.781 | 0.440 |

a. Dependent Variable: Karir

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh Komitmen Terhadap Karir Karir.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Nilai t_{hitung} sebesar 2,439 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,030 dan signifikan sebesar 0,020, sehingga $t_{hitung} 2,439 > t_{tabel} 2,030$ dan signifikan $0,020 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap karir karyawan.

2) Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Karir Karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_2 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_2 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Nilai t_{hitung} sebesar 5,377 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,030 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,377 > t_{tabel} 2,032$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap karir karyawan.

3) Pengaruh Loyalitas Terhadap Karir Karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_3 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_3 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Nilai t_{hitung} sebesar 0,781 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,030 dan signifikan sebesar 0,440, sehingga $t_{hitung} 0,781 < t_{tabel} 2,032$ dan signifikan $0,440 >$

0,05, maka H_3 ditolak dan H_0 diterima, yang menyatakan loyalitas tidak berpengaruh terhadap karir karyawan.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($< 0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah (Ghozali, 2011):

Menyusun hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1)

- a) H_0 : diduga variabel bebas (Komitmen, Kedisiplinan dan Loyalitas) secara simultan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Karir Karyawan).
- b) H_3 : diduga variabel bebas bebas (Komitmen, Kedisiplinan dan Loyalitas) secara simultan/bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Karir Karyawan).

Menetapkan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a) Terima H_0 dan tolak H_3 jika angka apabila nilai F-hitung $>$ F-tabel.
- b) Tolak H_0 dan terima H_3 jika angka apabila nilai F-hitung $<$ F- tabel.

Nilai F tabel dihitung dengan menggunakan tabel distribusi nilai F tabel.

Nilai $df_1 = k - 1$, $df_2 = n - k$.

Dimana :

k : adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

n : adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Dalam penelitian kali ini menggunakan variabel bebas sebanyak 3 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai $k = 4$, nilai $df1 = 3$ ($4-1$) dan nilai $df2 = 65$ ($68-3$). Dari tabel distribusi nilai F-tabel maka nilai F-tabel = 2,75.

Tabel 4.20

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 490.108 | 3 | 163.369 | 52.599 | .000 ^a |
| | Residual | 105.602 | 34 | 3.106 | | |
| | Total | 595.711 | 37 | | | |

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Kedisiplinan, Komitmen

b. Dependent Variable: Karir

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 52,599 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,87 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Komitmen, Kedisiplinan dan Loyalitas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Karir Karyawan. Maka hipotesis sebelumnya adalah diterima.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui keratan hubungan antara variabel independen (independensi dan komitmen organisasi) dengan variabel dependen (kinerja). Apabila nilai R^2 yang semakin mendekati satu maka variabel independen yang ada dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan begitu juga sebaliknya apabila R^2 yang semakin mendekati nol maka variabel- variabel independen tidak dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk

memprediksi variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 sampai dengan 1.

Tabel 4.21
Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0.907 | 0.823 | 0.807 | 1.762 |

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Kedisiplinan, Komitmen

b. Dependent Variable: Karir

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel tabel 4.21 di atas dapat dilihat angka *adjusted R Square* 0,807 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 807% karir karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Komitmen, Kedisiplinan dan Loyalitas sedangkan sisanya $100\% - 80,7\% = 19,3\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar Insentif, Promosi, Komunikasi, dll.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Komitmen Terhadap Karir Karyawan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap karir karyawan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,439 dengan sig.0,02. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan komitmen kerja akan menyebabkan meningkatnya karir karyawan secara bersamaan sebesar 0,256 satuan. Hasil penelitian ini sesuai dengan

hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Kholidi (2012) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh terhadap karir karyawan.

Dengan kata lain ketika komitmen yang terdiri dari indikator keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi, kemauan untuk mengarahkan segenap kemampuannya bagi suksesnya organisasi dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Kasmir (2015) Komitmen ialah ketaatan karyawan untuk melaksanakan kebijakan peraturan perusahaan dalam bekerja. Dengan menuruti janji serta ataupun kesepakatan tersebut menciptakannya buat selalu berupaya dalam melakukan tugas dengan baik serta menyesali perbuatannya jika tidak bisa memenuhi janji ataupun kesepakatan yang sudah dibuatnya akan pengaruhi karirnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap karir karyawan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (b) yaitu karyawan kurang berkomitmen untuk mengerjakan target yang diberikan oleh perusahaan.

2. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap karir karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,377 dengan sig.0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat

disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja akan berdampak pada meningkatnya karir karyawan secara bersamaan sebesar 0,711 satuan. Dengan kata lain disiplin kerja dengan indikator ketaatan waktu, ketaatan proses kerja dan ketaatan hasil kerja akan dapat meningkatkan karir karyawan secara bersamaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Ahmad Kholidi (2010) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap karir karyawan.

Menurut Hasibuan (2013:193) kedisiplinan ialah pemahaman serta kesediaan karyawan mengikuti seluruh aturan dan norma sosial yang berada dalam perusahaan dan masih tetap dipakai. Kedisiplinan wajib ditegaskan dalam suatu perusahaan, agar perusahaan dapat berjalan atau beroperasi dengan benar, bila tidak ada kedisiplinan dalam suatu perusahaan maka akan susah untuk mencapai tujuan yang telah ditargetkan oleh perusahaan tersebut, maka kedisiplinan merupakan pengangan suatu perusahaan untuk menggapai tujuannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap karyawan karyawan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (a) yaitu Karyawan kurang disiplin dalam mengikuti peraturan yang ada di perusahaan telah terjawab.

3. Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap karir karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,781 dengan sig.0,440. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini ditolak. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan loyalitas karyawan akan berdampak pada meningkatnya karir karyawan secara bersamaan sebesar 0,112 satuan. Dengan kata lain loyalitas karyawan dengan indikator kebanggaan karyawan, keberadaan karyawan dan keterlibatan karyawan tidak berdampak pada karir karyawan.

Menurut Utomo (2010) loyalitas bisa dikatakan selaku loyalitas suatu perihal yang tidak cuman loyalitas wujud semata tetapi akan lebih pada loyalitas non wujud seperti atensi atau kemampuan. Menurut Sudimin (2013) loyalitas suatu kesediaan karyawan dalam keterampilan, keahlian, benak, serta waktu untuk menggapai tujuan organisasi dan tidak akan membocorkan rahasia-rahasia perusahaan kepada perusahaan lainnya.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah loyalitas karyawan berpengaruh terhadap karir karyawan dan tidak menjawab permasalahan pada poin permasalahan yang ada di identifikasi masalah pada poin (c) yaitu tingkat loyalitas pada karyawan masih belum maksimal.

4. Pengaruh Komitmen, Kedisiplinan dan Loyalitas Terhadap Karir Karyawan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen, Kedisiplinan dan Loyalitas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap karir karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 52,599 dengan sig.0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan **komitmen, kedisiplinan dan loyalitas** akan menyebabkan meningkatnya karir karyawan secara bersamaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk menguji pengaruh **komitmen, kedisiplinan dan loyalitas** terhadap karir karyawan dan menjawab permasalahan pada poin (d) yaitu pengembangan karir yang membutuhkan waktu yang cukup lama

Menurut Simamora dalam sunyoto (2012) karir adalah urutan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan, sikap perilaku atau nilai-nilai serta aspirasi seseorang sepanjang hidup orang tersebut.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka diperoleh beberapa kesimpulan yang dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap karir karyawan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar 2,439 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,030 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 2,439 > t_{tabel} 2,03$ dan signifikan $0,00 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
2. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap karir karyawan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar 5,377 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,030 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,377 > t_{tabel} 2,030$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.
3. Loyalitas tidak berpengaruh secara parsial terhadap karir karyawan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar 0,781 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,030 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 0,781 < t_{tabel} 2,030$ dan signifikan $0,440 > 0,05$, maka H_3 diterima dan H_0 ditolak.
4. Komitmen, kedisiplinan dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap karir karyawan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa hal ini dibuktikan dari nilai F_{hitung} sebesar 52,599

sedangkan F_{tabel} sebesar 2,87 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga F_{hitung} 52,599 > t_{tabel} 2,87 dan signifikan 0,000 < 0,05 maka H_4 diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan untuk instansi terkait yaitu:

1. Perusahaan harus fokus meningkatkan komitmen karyawan dengan meningkatkan aspek personal yaitu *job expectation*, *psychological contract*, *job choice factor*, ciri personal. Adapun dari aspek organisasi, yaitu initial work experience, job scope, supervision, goal consistency organizational, seluruh aspek ini akan membentuk komitmen awal.
2. Diharapkan kepada pimpinan harus bertindak tegas terhadap karyawan yang tidak menaati peraturan yang berlaku di perusahaan dengan memberikan peringatan dan kebijakan hukuman yang efektif dan memberikan penghargaan pada karyawan yang disiplin dalam bekerja.
3. Manajemen perusahaan harus dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan dengan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dengan melalui pemberian pelatihan, pengembangan dan pendidikan secara efektif

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan .(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan Belas, Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan ,(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan ,(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Indrawan, M. I. Determination of Employee Performance Based on Confirmatory Factor Analysis in Leasing Companies in Medan.

Iwashina, T., Rahayu, S., Tsutsumi, C., Mizuno, T., & Widyatmoko, D. (2020). Flavonoids and xanthenes from the leaves of *Amorphophallus titanum* (Araceae). *Biochemical Systematics and Ecology*, 90, 104036.

Kasmir .(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik). Depok: PT Rasagrafindo.

Luthans, Fred. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Penerbit Andi.

Mangkunegara, A. Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakrya

Mangkunegara ,A. Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan Kedua belas, Bandung: PT Remaja Rosdakrya.

Mathis , Roberth. L. And Jackson, John. H. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Bahasa Indonesia, PT. Salemba Empat, Jakarta.

Manullang dan Pakpahan. (2014). *Metode Penelitian*, Proses Peneliti Pratis. Bandung : Penerbit Cita Pustaka Medra.

Pramono, C. (2018). Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.

Robins , S. P. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke- 10. Jakarta. PT. Macan Jaya Cemerlang .

Ritonga, H. M. (2018). Analisis Kualitas, Desain, Dan Karakteristik Terhadap Produk Jasa Pada Bank Bri Medan. *Jumant*, 7(1), 37-44.

Rusiadi , dkk. (2013). *Metode Penelitian*, Medan: USU Press.

Rahayu, S., Setiawati, Y. H., Indrawan, M. I., & Aminah, S. (2020). Management tour guidelines to tourism satisfaction in North Sumatera-Indonesia.

International Journal of Advanced Science and Technology, 29(5 Special Issue), 1590-1594.

Rusiadi ,N.Subranto dan R.Tirdayat.(2015). *Metode Penelitian ,Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*.Medan :USU Press.

Rusiadi, et.al.(2017) *Metode Penelitian*.Medan: USU Press.

Sudiman .(2013).*Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Prestasi Pustakarya .

Siswanto .(016).*Pengantar Manajemen*.Bandung: Alfabeta.

Soegandhi ,A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: PT Buku Seru.

Sunyoto. (2012).Cetakan Ke-1.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: PT.Buku Seru.

Tohardi ,Atimad.(2011).*Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, CU. Mandar Maju ,Bandung.

Ulfiana, E., Wahyuni, S., & Rahayu, S. (2020). The effect of postpartum coping skill classes (PCSC) on stress level, cortisol levels, maternal self-efficacy, and baby's growth and development In Semarang, Central Java. Malaysian Journal of Public Health Medicine, 20(1), 122-129.

Jurnal :

Agung Mahendra pratama (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pengawai Negri Sipil pada kanreg I BKN Yogyakarta

Ahmad Kholidi (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Langkat.

Devi Sinaga (2016). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Bank BNI Medan.

Dewi Eka Putri (2016). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Astra Sedaya Finance

Enjang Mya Afyati (2016). Pengaruh pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta

Rachmita Nur Syafriana (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Pengawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD)

Sekyi ,Elizabeth,Nana Ama Boakye,dan Francis Joe Ankumah. (2016).*Analysing The Factor Infillencing Employee Loyaty In The Hotel Industry I Takoradi Ghana*.Internasional Journal.

Tri Afriska (2016). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pengawai Pada Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka

Utomo, Agung, P. (2010). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Eustress dan Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 14, 2014.

Yudia Mey Andayani (2016). Pengaruh Komitmen dan Loyalitas Terhadap Kinerja dan Kedisiplinan Pengawai Dibalai Diklat Keagamaan Surabaya