

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SIERRA MANDIRI DISTRIBUSINDO
MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

RIO FERNANDO TULUNGAN

NPM : 14 832 0119



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SIERRA MANDIRI DISTRIBUSINDO
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah satu syarat untuk memperoleh
gelar sarjana di fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas Medan Area

Oleh :

RIO FERNANDO TULUNGAN

NPM : 14 832 0119



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2019

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan
Nama : RIO FERNANDO TULUNGAN
NPM : 14 832 0150
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing



Drs. Patar Marbun, M.Si
Pembimbing I



Eka Dewi Setia Tarigan, SE.M.Si
Pembimbing II



Dr. Hsan Effendi, SE.M.Si
Dekan



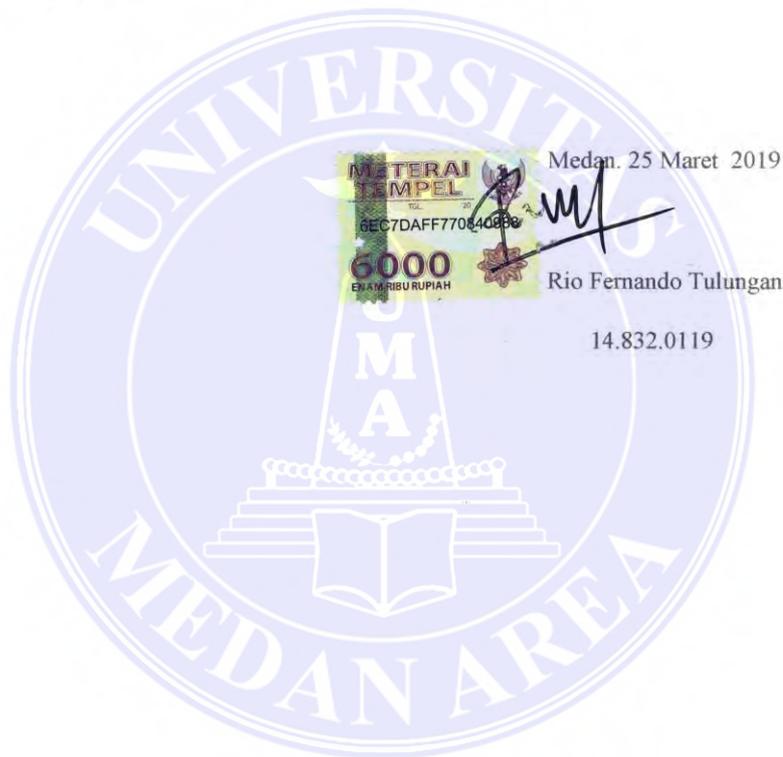
Teddi Pribadi, SE.MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 25/Maret/2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian – bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya tidak bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi – sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan plagiat dalam skripsi ini.



ABSTRAK

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan sebanyak 60 karyawan. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden diambil dari keseluruhan populasi.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel disiplin kerja sebesar 5.891 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.670 Pada variabel pengembangan karir sebesar 3.656 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.670, maka variabel disiplin kerja dan pengembangan karir secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $60.450 > 3.15$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti disiplin kerja dan pengembangan karir secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,668. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 66,8% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan pengembangan karir. Sisanya sebesar 33,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Disiplin, Karir, Dan Kinerja

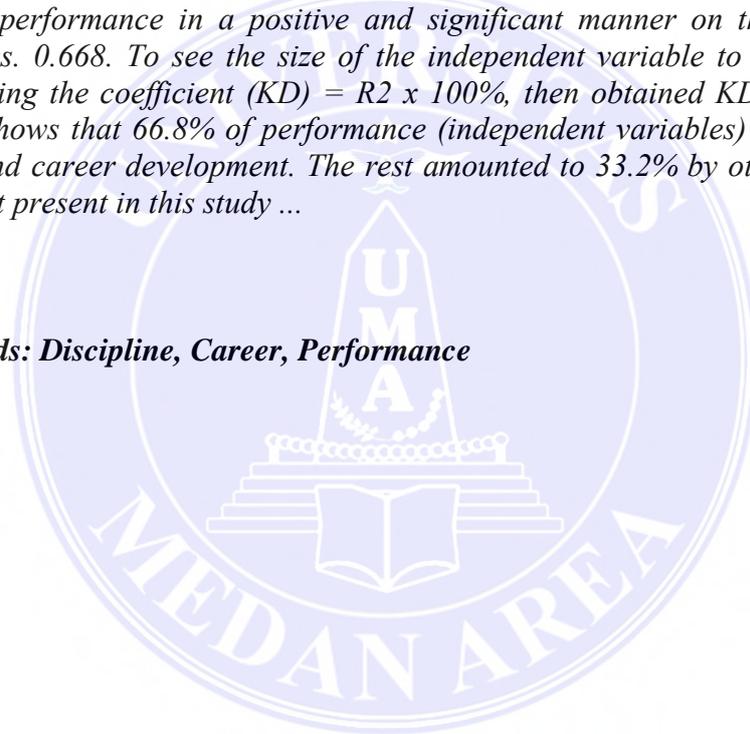
ABSTRACT

Indicators of Work Discipline and Career Development for Employee Performance PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan

This study aims to determine "The Effect of Work Discipline and Career Development on Employee Performance of PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan ". This type of research is associative namely the research method which is the relationship between two variables. The population in this study were all employees at PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan there are 60 employees. And by using saturated sample techniques, the number of samples in this study were 60 respondents from the entire population.

Based on the results of the t test can be seen larger than t table of 1.670 with a probability t that is sig 0,000 smaller than the significance limit of 0.05. Based on these values, the variables of work discipline have a positive and significant effect on performance variables. In the career development variable of 3.656 is greater than t table of 1.670 with a probability of t that is sig 0.001 smaller than the significance limit of 0.05, the variables used are variables that are significant and significant to the performance variable. Based on the results of the F test, the Fcount value was 60.450 > 3.15 with sig 0.000 < 50.05, indicating Ho barriers and Haimaan, the meaning of work discipline and the development of service performance in a positive and significant manner on the performance variables. 0.668. To see the size of the independent variable to the variable by calculating the coefficient (KD) = $R^2 \times 100\%$, then obtained KD = 66.8%. The figure shows that 66.8% of performance (independent variables) can be used by labor and career development. The rest amounted to 33.2% by other factors that were not present in this study ...

Keywords: Discipline, Career, Performance



KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan ”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk doa maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Teddi Pribadi, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Drs. Patar Marbun, M.Si Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
5. Ibu Eka Dewi Setia Tarigam SE, M.Si Selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
6. Ibu Wan Rizca Amelia SE, Msi Selaku Dosen Sekretaris yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Buat orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
9. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
10. Buat sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
11. Semua teman-teman stambuk 2014 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, Mei 2019

Rio Fernando Tulungan
14 832 0119

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Rumusan Masalah	3
1.3.Tujuan Penelitian.....	3
1.4.Manfaat Penelitian.....	4
1.5.Hipotesis	5
BAB II. LANDASAN TEORITIS	6
2.1.Uraian Teoritis.....	6
2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja	6
2.1.2. Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	7
2.1.3. Indikator Disiplin Kerja.....	8
2.1.4. Pengertian Pengembangan Karir	9
2.1.5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir.....	11
2.1.6. Indikator Pengembangan Karir.....	13
2.1.7. Pengertian Kinerja	16
2.1.8. Penilaian Kinerja	17
2.1.9. Indikator kinerja	18
2.2.Penelitian Terdahulu.....	19
2.3.Kerangka Konseptual	21

BAB III. METODE PENELITIAN	23
3.1. Jenis, Lokasi, Dan Waktu Penelitian	23
3.1.1. Jenis Penelitian	23
3.1.2. Lokasi Penelitian	23
3.1.3. Waktu Penelitian.....	23
3.2. Populasi dan Sampel	24
3.2.1. Populasi	24
3.2.2. Sampel	24
3.3. Defenisi Operasional.....	25
3.4. Jenis dan Sumber Data	25
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.6. Teknik Analisis Data.....	26
3.6.1. Uji Validitas dan Realibilitas.....	26
3.6.2. Uji Statistik	27
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	28
3.6.4. Uji Hipotesis	29
3.6.5. Koefisien Determinasi	30
BAB IV. PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	32
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	32
4.1.2. Struktur Organisasi	32
4.1.3. Penyajian Data Responden	33
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden	34
4.1.5. Uji Validitas dan Reabilitas.....	39
4.1.6. Uji Statistik	41
4.1.7. Uji Asumsi Klasik	42
4.1.8. Uji Hipotesis	48
4.1.9. Koefisien Determinasi	49
4.1.10. Pembahasan Hasil Penelitian.....	50

BAB V: KESIMPULAN & SARAN

5.1.Kesimpulan.....	53
5.2.Saran	54

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

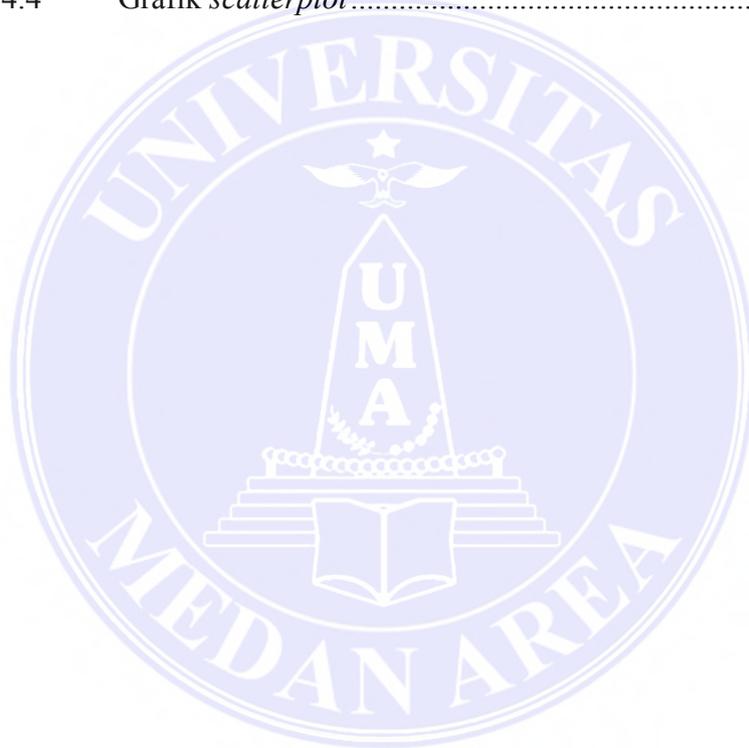


DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel II.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel III.1	Rincian Waktu Penelitian	23
Tabel III.2	Data Karyawan.....	24
Tabel III.3	Operasional variabel	25
Tabel IV.1	Jenis Kelamin Responden.....	34
Tabel IV.2	Usia Responden	34
Tabel IV.3.	Tabulasi Data Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)	35
Tabel IV.4	Tabulasi Data Responden Variabel Pengembangan Karyawan (X2)	37
Tabel IV.5	Tabulasi Data Responden Variabel Disiplin Kerja (Y)	38
Tabel IV.6	Estimasi Uji Validitas	40
Tabel IV.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	41
Tabel IV.8	Analisis Linear Berganda.....	42
Tabel IV.9	Uji Multikolinearitas.....	46
Tabel IV.10	Uji Parsial (Uji t).....	48
Tabel 4.11	Uji Simultan (Uji F).....	49
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi	49

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	22
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Perusahaan.....	33
Gambar 4.2	Histogram.....	44
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i>	45
Gambar 4.4	Grafik <i>scatterplot</i>	47



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Dengan dukungan perusahaan dalam meningkatkan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja yang memadai dapat memberikan dorongan kinerja yang lebih baik untuk para karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja karyawanlah suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang

dikerjakannya. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri

Selain faktor disiplin kerja, faktor pengembangan karir juga mempengaruhi kinerja karyawan. Pengembangan karir seorang karyawan perlu dilakukan karena seorang karyawan bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dimilikinya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Setiap orang akan merasa bosan pada suatu kondisi yang itu-itu saja, mereka selalu mengharapkan akan ada perubahan dan jaminan bahwa dari waktu ke waktu untuk mendapat pengakuan yang lebih besar dan lebih baik dari lingkungan tempatnya bekerja. Karena makin besar kesempatan pengembangan karir seseorang semakin tinggi kinerja orang.

Setelah peneliti melakukan survey dan wawancara pada kantor PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan kepada pihak manajemen sumber daya manusia, maka di peroleh hasil yang yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan yaitu dapat di lihat dari fenomena-fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja dan

pengembangan karir terjadi antara lain terlihat dari kinerja karyawan yang belum maksimal di pengaruhi dari beberapa karyawan yang bekerja hanya jika ada tugas dari pimpinan, mereka tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin masih banyaknya yang terlambat masih adanya karyawan yang bermalasan pada waktu jam kerja, kurangnya kepedulian karyawan terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga karyawan tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya, dan masalah pengembangan karir masih banyaknya karyawan yang sudah loyal bekerja diperusahaan ini selama lebih dari 4 tahun tapi masih juga belum mendapatkan promosi dan tidak adanya kejelasan pengembangan karir karyawan tersebut. Hal-hal seperti ini yang menyebabkan turunnya tingkat kinerja seseorang dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan ”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan ?

3. Apakah disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan .
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan .
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan .

1.4. Manfaat Penelitian

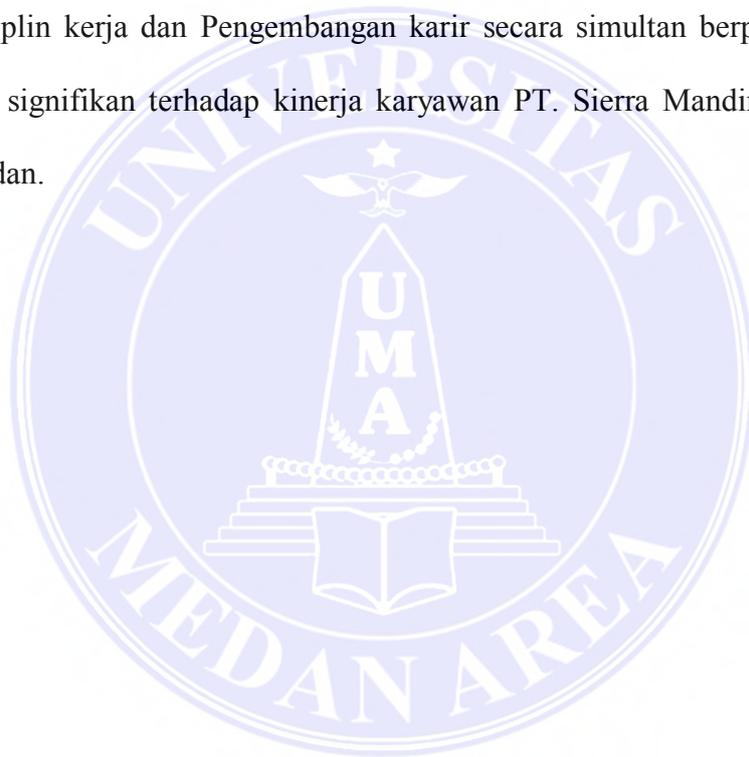
Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti, untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.
2. Bagi perusahaan, memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti lain, sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

1.5. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan.
3. Disiplin kerja dan Pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1. Disiplin Kerja

2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari akar kata “*disciple*” yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, lebih baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja menurut Rivai (2006:108) adalah “Keadaan yang menyebabkan/memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma/peraturan yang telah ditetapkan”.

Menurut Soeprihanto (2006:263) disiplin kerja adalah “Sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Jadi dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketekunan, ketaatan, kegiatan, sikap yang sangat hormat yang nampak sesuai dengan tata aturan yang telah disepakati bersama antara organisasi dan karyawannya.

2.1.2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat timbul dari dalam diri sendiri dan juga dari perintah (Terry, 2003:218) terdiri dari ;

- 1) *Self imposed discipline*, yaitu kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku;
- 2) *Command discipline*, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

Dalam setiap organisasi atau perusahaan yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Namun kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar. Untuk tetap menjaga agar disiplin terpelihara maka perlu melaksanakan kegiatan pendisiplinan. Kegiatan pendisiplinan menurut Handoko (2003:209) terdiri dari ;

- 1) Disiplin *Preventif* merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar secara sadar mentaati berbagai standart dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan dan pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan “*Self Dicipline*” pada setiap karyawan tanpa kecuali. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standar itu sendiri bagi setiap karyawan, dengan demikian dapat dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran-pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang ditentukan;
- 2) Disiplin *Korektif* merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan (disiplin action) yang wujudnya berupa *scorsing*.

2.1.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2008:218), indikator pengukuran disiplin kerja karyawan adalah ;

- 1) Penggunaan waktu secara efektif, meliputi :a)Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, b)Penghematan waktu dalam melaksanakan tugas;
- 2) Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, meliputi :a)Ketaatan terhadap jam kerja, b)Ketaatan terhadap pimpinan, c)Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja;

3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas,

Meliputi: a)Melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana, b)Mengevaluasi hasil pekerjaan, c)Keberanian menerima resiko kesalahan.

4) Sanksi Hukuman

Kesetiaan / Patuh pada peraturan dan tata tertib yang ada.Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.

5) Ketegasan

Dapat diartikan sebagai sikap menghargai, patuh, taat terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja yang dilakukan secara rela dengan penuh tanggung jawab dan siap untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang.

2.4. Pengertian Pengembangan Karir

Karir Pengembangan karir adalah kegiatan untuk melakukan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan karir pribadi dimasa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik, karir seorang pegawai perlu dilakukan, karena seorang pegawai bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan dan ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Setiap pegawai bosan pada tempat yang itu – itu saja, ia selalu mengharapkan akan ada perubahan dan jaminan bahwa ia dari waktu ke waktu mendapatkan pengakuan yang lebih besar dari perusahaan atau lingkungan kerjanya.

Menurut Henry Simamora (2012:273) “Pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik”.

Menurut R.Wayne Monday (2011:243) „Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan“. Menurut Edwin B. Fllipo (2011.243) „Pengembangan karir adalah sebagai sederetan kegiatan kerja yang terpisah–pisah namun masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan seseorang“.

Dari ketiga pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan proses kegiatan sarana penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi melalui pendekatan formal organisasi dalam deretan kegiatan kerja yang mempunyai hubungan berkelanjutan. Menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2012:77) “Pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi”.

Menurut Sondang P. Siagian (2011:98) “Pengembangan karir adalah seseorang pegawai ingin berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pension”.

Menurut Veithzal Rivai (2011:316) “Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangkan mencapai karir yang diinginkan. Pengertian diatas dapat dilihat pula ada beberapa makna

yang ada didalamnya. Yaitu seperti, kualifikasi, hubungan yang saling melengkapi antara yang satu dengan yang lain, berkarya dan kemampuan individu, factor – factor itulah yang menentukan karir seseorang apakah akan menurun atau terus meningkat sehingga untuk mencapai hal itu dibutuhkanlah karir dari seorang pegawai.

2.5.Faktor-yang mempengaruhi Pengembangan Karir

Ahmad Tohardi (2011:281), mengemukakan ada lima faktor yang untuk meraih karier yang lebih baik. Untuk itu, bila ingin karier berjalan mempengaruhi karier seorang karyawan diantaranya adalah :

a. Sikap atasan, rekan sekerja dan bawahan

Orang yang berprestasi dalam bekerja namun tidak disukai oleh orang disekelilingnya tempat ia bekerja, maka orang yang demikian tidak akan mendapat dukungan dengan mulus, seseorang harus menjaga diri, menjaga hubungan baik kepada semua orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Baik hubungan baik dengan atasan, bawahan dan rekan-rekan sekerja

b. Pengalaman.

Pengalaman dalam konteks ini berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seseorang karyawan, walaupun sampai sekarang masih banyak diperdebatkan. Namun beberapa pengamat menilai bahwa dalam mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi ada semacam pemberian penghargaan terhadap pengabdian kepada perusahaan.

c. Pendidikan

Pendidikan merupakan syarat untuk duduk disebuah jabatan, maka dapat dikatakan bahwa pendidikan mempengaruhi kemulusan karier seseorang. Dengan melihat seseorang lebih objektif, bahwa semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang oaring yang berpendidikan tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula, walaupun dalam kenyataannya tidak selalu benar.

d. Prestasi

Prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi pengalaman, pendidikan dan lingkungan kerja yang baik. Namun prestasi yang baik tentunya merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun ada keterbatasan pendidikan, pengalaman dan dukungan rekan-rekan sekerja. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang akan semakin jelas terlihat bila indikator atau standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi.

e. Nasib

Nasib turut menentukan, walaupun porsinya sangat kecil, bahkan para ahli mengatakan faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilan hanya 10% saja. Ada faktor nasib yang turut mempengaruhi harus kita yakini adanya, karena dalam kenyataannya ada yang berprestasi tetapi tidak pernah mendapat peluang untuk dipromosikan

2.6. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Handoko (2008), indikator pengembangan karir adalah

a. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang penting untuk memajukan karir.

b. Exposure

Ekposure adalah menjadi terkenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan-kesempatan lainnya.

c. Kesempatan Organisasional

Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja.

d. Mentor dan Sponsor

Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain., bila mentor dapat memomosisasikan karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir maka ia menjadi sponsor.

e. Kesempatan-Kesempatan untuk Tumbuh

Seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.

f. Dukungan Manajemen

Untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan para manajer

Adapun Menurut Siagian (2012:207) dalam jurnal Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani (2015) , berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

a. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

b. Keperdulian para atasan langsung

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

c. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif . Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.

d. Adanya minat untuk dipromosikan.

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya.

e. Tingkat kepuasan.

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, pekerja "puas" apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi akan merupakan usaha yang sia-sia karena mustahil untuk dicapai.

2.7. Pengertian Kinerja

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:59)

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangible* (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai. Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* (2007:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Definisi lain datang dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2007:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Kinerja menurut Amstrong dan Baron (1998:159) seperti dikutip oleh Wibowo (2008:222) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Simanjuntak (2005:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Simanjuntak,2005:210).

Dari definisi-definisi tersebut kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

2.8.Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada karyawan dan juga para manajer. System penilain dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban dari yang dimaksud. Penilaian kerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak

manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Benardin dan Russel (Sutrisno, 2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

- a. Kualitas
Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.
- c. Batas waktu
Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain
- d. Efektifitas sumber daya
Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. Kebutuhan pengawasan
Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. Integritas pribadi
Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan

2.9.Indikator Kinerja

Menurut Prawirosentono (2008:27), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya

- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Bangun (2012 : 233) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu :

- a. Kuantitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- b. Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- c. Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- d. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Datang tepat waktu.
- e. Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

2.10. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Ramkay Manasal 2016	Pengaruh Disiplin kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fakultas Ekonomi Ddan Bisnis UNRAT Di Manado	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja Dan Pengembangan Karir secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Fakultas Ekonomi Ddan Bisnis UNRAT Di Manado

2	Pratawam (2016)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Raz Er Brothers	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt.Raz Er Brothers
3	Kholil (2014)	Pengaruh Disiplin Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada Pt. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Dan Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial maupun simultan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada Pt. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung
4	Verawati (2017)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Indonesia	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada PT. Sinar Sosro Indonesia
5	Putri (2016)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Grand Rocky Bukit Tinggi	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Grand Rocky Bukit Tinggi

Sumber: Jurnal Ekonomi dan Bisnis

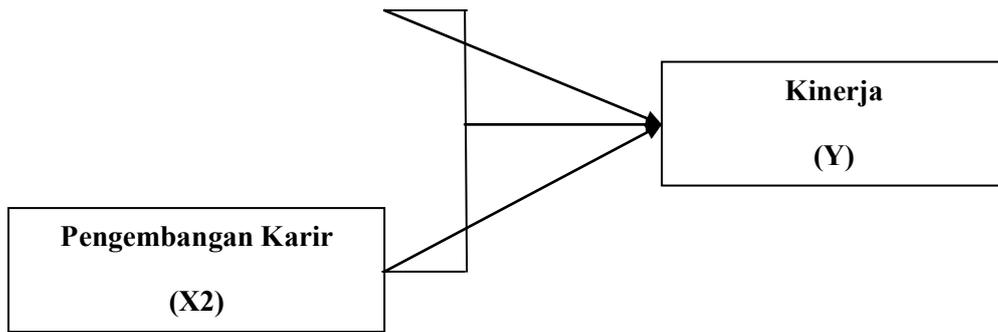
2.11. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012).

Menurut Soeprihanto (2006:263) disiplin kerja adalah “Sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis). Menurut Sedarmayati (2009:56) defenisi lingkungan kerja sebagai berikut: “Menurut R.Wayne Monday (2011:243) „“Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan”. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara: 2009)

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa gambaran mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara karakteristik ketiga variabel yang akan diteliti nantinya. Maka model kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Disiplin Kerja



Gambar 2.2 Kerangka konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:68) adalah “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi pada PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan., Sumatera Utara.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan Juli 2018 sampai Maret 2019. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2018						2019		
		Jul	Ags	Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1	Penyusunan proposal	■								
2	Seminar proposal		■							
3	Pengumpulan data		■	■	■					
4	Analisis data			■	■	■				
5	Seminar Hasil						■			
6	Pengajuan Meja hijau							■	■	
7	Meja Hijau									■

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2012:68), populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan yang berjumlah 60 orang karyawan tetap.

Tabel III.2.
Data Karyawan

No.	Jabatan/ Bagian	Jumlah Karyawan
1	Direktur	1
2	Wakil Direktur	1
3	Finance	12
4	Accounting	7
5	Purchasing	19
6	Marketing	13
7	HRD	7
Jumlah		60

Sumber: PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:67), bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang

diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus mewakili (*representative*).

Teknik pengambilan sampel salah satu dari *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan. yang berjumlah 60 karyawan.

3.3. Definisi Operasional

Tabel III.3
Definisi Operasional

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Alat ukur
Disiplin Kerja (X₁)	disiplin kerja adalah “Sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis”	a. Penggunaan waktu secara efektif b. Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan c. Tanggungjawab d. Sanksi Hukuman e. Ketegasan	<i>Skala Likert</i>
Pengembangan Karir (X₂)	pengembangan karir adalah kegiatan kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya	a. Prestasi Kerja b. Exposure c. Kesempatan Organisasional d. Mentor dan Sponsor e. Kesempatan- Kesempatan untuk Tumbuh f. Dukungan Manajemen	<i>Skala Likert</i>

Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian 	<i>Skala Likert</i>
--------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------

3.4. Jenis Data Dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiono (2012:69) “Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya dan merupakan data yang di peroleh dari lokasi penelitian, melalui pengamatan serta wawancara serta buku atau *literature* lainnya”. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah kuesioner kepada karyawan.

3.4.2. Sumber data

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan pada karyawan PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

3.5.1. Wawancara (*interview*) yaitu peneliti memperoleh keterangan dengan cara melakukan Tanya jawab dengan pihak-pihak yang terkait seperti bagian penjualan dan keuangan untuk memberikan data yang diperlukan.

3.5.2. Studi Dokumentasi, yaitu pengumpulan data internal yang diperoleh dari PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan.

3.5.3. Kuesioner Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada kuesioner dengan cara memilih alternatif jawaban yang tersedia. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai kuesioner yang ditentukan yaitu :

- a. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5
- b. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4
- c. Jawaban “Netral”, diberi nilai 3
- d. Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2
- e. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1

Adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur

dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.6.2. Uji Statistik

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

$b_1 \dots b_2$: Koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 : Disiplin Kerja

X_2 : Pengembangan Karir

e: *Standart Error*

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji *kolmogorov smirnov*.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

- a) $VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinearitas
- b) $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas

3.6.4. Uji Hipotesis

a. Uji simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengujian yaitu :

Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima

b. Uji parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$).

Dimana : $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

3.6.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

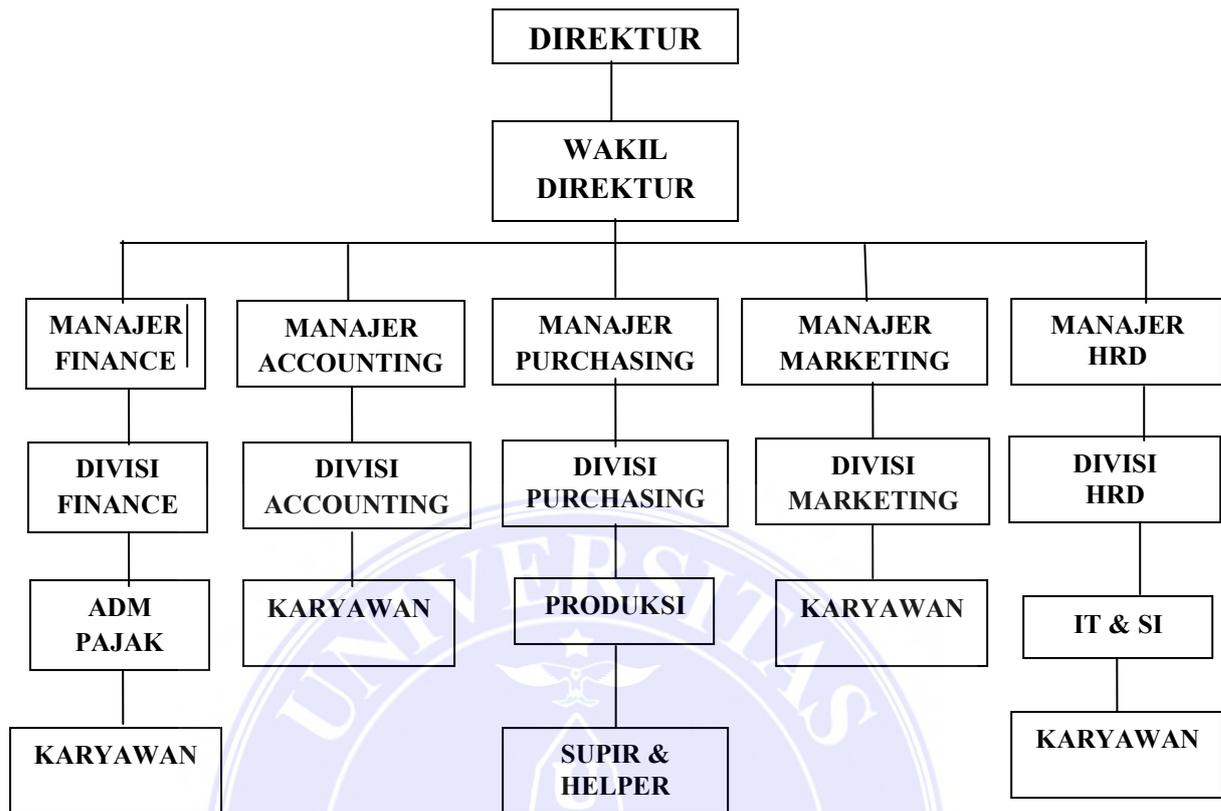
4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan

PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan berdiri tanggal 15 Januari 1995 merupakan perusahaan yang bergerak sebagai Distributor/wholesale alat-alat *Sound System* dan *spare part sound system* terutama produk-produk CKU dan produk OWN BRAND yg a.l: *Box Speaker, Power Amplifier, Equalizer*, efek vokal, *Passive Speaker, Active Speaker*, kit modul dan *spare part*nya dan tentunya dengan kualitas dan harga terjangkau disertai layanan garansi *service*. Selain itu juga mendistribusikan/ Menjual Brand yang lain seperti Yamaha, samson, jbl, dbx.. alessis, xelulont, xelulac, bmb, rcf, dll No.Telepon : (061) 45518.

4.1.2. Struktur Organisasi

Dalam rangka menjalankan tugas perusahaan diperlukan struktur organisasi. Struktur organisasi adalah kerangka dan susunan perwujudan pola hubungan antara fungsi-fungsi, bagian-bagian, dan orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu perusahaan, tabel dibawah ini menunjukkan struktur organisasi dari PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan.



Sumber: PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan
Gambar IV.1. Struktur Organisasi

4.1.3. Penyajian Data Responden

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung di PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan. Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang responden. Setelah angket disebar dan diolah dan diisi oleh responden, maka penulis mentabulasikan data dari setiap pernyataan melalui langkah.

Tabel IV.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis kelamin	N	%
1.	Laki-laki	43	71,7%
2.	Perempuan	17	28,3%
Jumlah		60	100%

Sumber: PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan

Berdasarkan data dari tabel diatas terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 71,7%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 28,3%.

Tabel IV.2
Usia Responden

No.	Usia	N	%
1.	20– 30 Tahun	28	46,7%
2.	31 – 40 Tahun	25	41,6%
3.	41 – 50 Tahun	4	6,7%
4.	51 Keatas	3	5%
Jumlah		60	100%

Sumber: PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 46,7% usia responden paling banyak berusia diantara 20 – 30 Tahun dimana pada usia ini adalah produktif dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan memiliki karyawan dengan usia produktif bekerja dengan asumsi akan meningkatkan kinerja karyawan.

4.1.4. Penyajian Data Angket Responden

Penulis menganalisis dan mengevaluasi data menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel dengan analisis statistik dan pengujian analisis data menggunakan uji validitas dan uji reabilitas.

Data-data yang diperoleh melalui penyebaran angket dilokasi yang berkaitan dengan “**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan**”, disajikan dalam bentuk kuantitatif. Adapun jumlah angket yang disebarakan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 60 eksemplar, dengan jumlah pertanyaan 16 item, yang terdiri dari 5 item untuk variabel bebas x_1 (Disiplin Kerja), 6 item x_2 (Pengembangan Karir) dan 5 item untuk variabel terikat y (Kinerja).

a. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang disiplin kerja (X_1), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel IV.3

Tabulasi Data Responden Variabel Disiplin Kerja (X_1)

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	33,3	33	55	7	11,7	0	0	0	0	60	100
2	19	31,7	41	68,3	0	0	0	0	0	0	60	100
3	25	41,7	35	58,3	0	0	0	0	0	0	60	100
4	20	33,3	40	66,7	0	0	0	0	0	0	60	100
5	27	45	33	55	0	0	0	0	0	0	60	100

Sumber : Hasil Penelitian 2018

1. Pertanyaan nomor 1 (Karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dari atasan) mayoritas sebanyak 33 (55%) responden memberikan jawaban setuju.
2. Pertanyaan nomor 2 (Karyawan mentaati prosedur dan arahan yang telah diberikan pimpinan) mayoritas sebanyak 41 (68,3%) responden memberikan jawaban setuju.
3. Pertanyaan nomor 3 (Karyawan mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah dilakukan selama bekerja) mayoritas sebanyak 35 (58,3%) responden memberikan jawaban setuju.
4. Pertanyaan nomor 4 (Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan) mayoritas sebanyak 40 (66,7%) responden memberikan jawaban setuju.
5. Pertanyaan nomor 5 (Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan) mayoritas sebanyak 33 (55%) responden memberikan jawaban setuju.

b. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Pengembangan Karir (X_2)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang pengembangan karir (X_2), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel IV.4
Tabulasi Data Responden Variabel Pengembangan Karir (X₂)

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	33,3	40	66,7	0	0	0	0	0	0	60	100
2	19	31,7	41	68,3	0	0	0	0	0	0	60	100
3	25	41,7	35	58,3	0	0	0	0	0	0	60	100
4	27	45	33	55	0	0	0	0	0	0	60	100
5	39	65	21	35	0	0	0	0	0	0	60	100
6	21	35	39	65	0	0	0	0	0	0	60	100

Sumber : Hasil Penelitian 2018

1. Pertanyaan nomor 1 (Prestasi kerja karyawan menjadi kesempatan dalam pengembangan karir karyawan) mayoritas sebanyak 40 (66,7%) responden memberikan jawaban setuju.
2. Pertanyaan nomor 2 (Kesempatan untuk berkarir terbuka bagi semua karyawan) mayoritas sebanyak 41 (68,3%) responden memberikan jawaban setuju.
3. Pertanyaan nomor 3 (Kerjasama yang baik dan didukung jaringan kerja yang baik pula akan membuka kesempatan karyawan dalam berkarir) mayoritas sebanyak 35 (58,3%) responden memberikan jawaban setuju.
4. Pertanyaan nomor 4 (Karyawan akan bias mengembangkan karir melalui sponsor yang diberikan perusahaan) mayoritas sebanyak 33 (53%) responden memberikan jawaban setuju.
5. Pertanyaan nomor 5 (Peluang untuk tumbuh dan meningkatkan kemampuan terbuka untuk seluruh karyawan) mayoritas sebanyak 39 (65%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

6. Pertanyaan nomor 6 (Kesetiaan terhadap organisasi akan menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir karyawan) mayoritas sebanyak 39 (65%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

c. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang kinerja (Y), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel IV.5
Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y)

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	45	31	51,7	2	3,3	0	0	0	0	60	100
2	20	33,3	40	66,7	0	0	0	0	0	0	60	100
3	19	31,7	41	68,3	0	0	0	0	0	0	60	100
4	20	33,3	33	55	7	11,7	0	0	0	0	60	100
5	19	31,7	41	19	0	0	0	0	0	0	60	100

Sumber : Hasil Penelitian 2018

- Pertanyaan nomor 1 (Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan) mayoritas sebanyak 31 (51,7%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
- Pertanyaan nomor 2 (Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain) mayoritas sebanyak 40 (66,7%) responden memberikan jawaban setuju..
- Pertanyaan nomor 3 (Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan dengan hasil yang diharapkan) mayoritas sebanyak 41 (68,3%) responden memberikan jawaban setuju.

4. Pertanyaan nomor 4 (Para karyawan tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan) mayoritas sebanyak 33 (55%) responden memberikan jawaban setuju.
5. Pertanyaan nomor 5 (Para karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten) mayoritas sebanyak 41 (19%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

4.1.5. Uji Validitas Dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan diinginkan dengan tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Biasanya syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r_s tabel = 0,3. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid.

Tabel IV.6
Estimasi Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_s tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	P1	0.730	0,3	Valid
	P2	0.906	0,3	Valid
	P3	0.729	0,3	Valid
	P4	0.906	0,3	Valid
	P5	0.714	0,3	Valid
Pengembangan Karir (X2)	P6	0.742	0,3	Valid
	P7	0.795	0,3	Valid
	P8	0.795	0,3	Valid
	P9	0.521	0,3	Valid
	P10	0.742	0,3	Valid
	P11	0.743	0,3	Valid
Kinerja (Y)	P12	0.714	0,3	Valid
	P13	0.743	0,3	Valid
	P14	0.600	0,3	Valid
	P15	0.730	0,3	Valid
	P16	0.906	0,3	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas diberikan kepada orang responden diluar dari sampel penelitian. Syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r_s tabel = 0,3. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan

bahwa semua butir pernyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Realibilitas

Selanjutnya butir instrumen yang telah valid di atas diuji reliabilitasnya dengan teknik *cronbuch alpha* yakni membandingkan nilai-nilai instrumen. Berikut ini sajikan nilai reliabilitas untuk ketiga variabel (Disiplin kerja, pengembangan karir, dan kinerja) yaitu:

Tabel IV.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y, X₁, dan X₂

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Disiplin Kerja (X ₁)	0,916	Reliabel
Pengembangan Karir (X ₂)	0,879	Reliabel
Kinerja (Y)	0,847	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Berdasarkan tabel di atas, semua variabel dinyatakan reliabel. Hal ini dapat di lihat dari nilai variabel disiplin kerja (X₁) sebesar $0,916 > 0,60$ untuk variabel pengembangan karir (X₂) sebesar $0,879 > 0,60$ dan variabel terikat kinerja (Y) sebesar $0,847 > 0,60$ untuk Berdasarkan hasil tersebut jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 ($> 0,60$).

4.1.6. Uji Statistik

Uji statistik menggunakan model analisis regresi linear berganda menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 20.00 for Windows* dengan hasil persamaannya sebagai berikut :

Tabel IV.9
Analisis Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.730	1.928		.379	.706		
	Disiplin Kerja	.581	.099	.562	5.891	.000	.618	1.618
	Pengembangan Karir	.311	.085	.349	3.656	.001	.618	1.618

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Coefficients regresi diperoleh :

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$y = 0.730 + 0.581X_1 + 0.311X_2 + e$$

- 1) Konstanta diperoleh nilai 0.730 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kinerja (Y) bernilai konstan, maka variabel disiplin kerja (X_1), variabel pengembangan karir (X_2) bernilai positif atau sebesar 7,30%..
- 2) Koefisien variabel disiplin kerja (X_1) diperoleh nilai 0.581, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 5,81% dengan asumsi variabel pengembangan karir (X_2) dianggap tetap.
- 3) Koefisien variabel pengembangan karir (X_2) diperoleh nilai 0.311, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel pengembangan karir (X_2)

sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja(Y) sebesar 3,11% dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_1) dianggap tetap.

4.1.7. Pengujian Asumsi Klasik

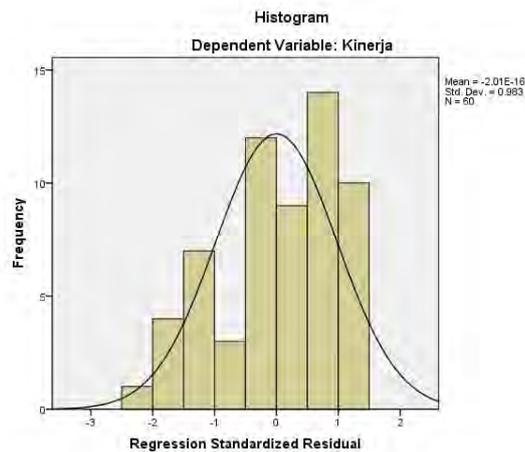
Uji asumsi klasik di gunakan untuk mengetahui apakah alat ukur atau alat uji yang di gunakan efektif atau tidak. Oleh karena itu sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak.

A. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS 20.00.

- a. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

Hasil uji normalitas menggunakan histogram dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



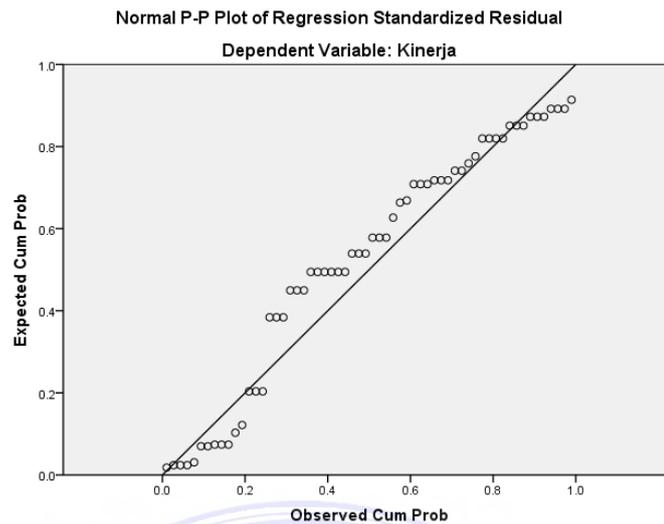
Sumber : Hasil Penelitian 2018
Gambar IV.2. Histogram

Gambar IV.2 histogram di atas menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang dan kurva menyerupai lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal dan dari gambar tersebut terlihat 1 harus melebihi batas normal yang sangat tinggi dikarenakan ada sebagian data kuesioner yang tidak sesuai dengan jawaban responden.

b. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas menggunakan grafik *normality probability plot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini



Sumber : Hasil Penelitian 2018

Gambar IV.3. Normal probability plot

Gambar IV.3 di atas menunjukkan bahwa *probability plot* memiliki pola distribusi normal karena pencaran data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penelitian ini memenuhi asumsi normalitas dan dari gambar tersebut terlihat ada harus melebihi batas normal yang sangat tinggi sehingga membuat garis terpisah seperti gambar data terlihat berjarak dikarenakan ada sebagian jawaban responden yang tidak sesuai dengan sesuatu yang ada di perusahaan tersebut.

B. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS, hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel IV.8
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	.618	1.618
Pengembangan Karir	.618	1.618

Sumber : Hasil Penelitian 2018

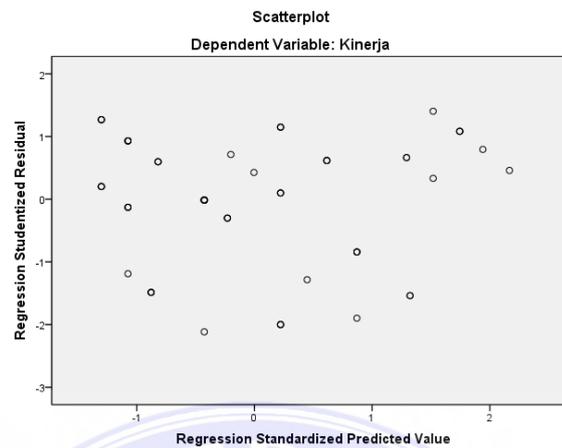
Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel independen dibawah nilai 5 senilai 1.618 dan nilai tolerance dibawah nilai 1 senilai 0.618 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas sehingga model tersebut *reliable* sebagai dasar analisis.

C. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variabel residual tersebut tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas (Ghozali, 2005:105). Ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar yang digunakan untuk menentukan heterokedastisitas antara lain :

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

Hasil dari uji heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* berikut ini :



Sumber : Hasil Penelitian 2018
Gambar IV.4. grafik *scatterplot*

Gambar di atas grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dengan tidak adanya pola yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi berdasarkan masukan variabel independen.

4.1.8. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengujiannya adalah :

Dimana :

$t_{hitung} > t_{tabel}$ = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel IV.10
Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.730	1.928		.379	.706
Disiplin Kerja	.581	.099	.562	5.891	.000
Pengembangan Karir	.311	.085	.349	3.656	.001

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh :

1. Variabel Bebas X_1 (Disiplin Kerja)

Nilai t_{hitung} diperoleh 5.891 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.670 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $5.891 > t_{table}$ 1.670 dan nilai p -value pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan .

2. Variabel Bebas X_2 (Pengembangan Karir)

Nilai t_{hitung} diperoleh 3.656 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.670 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $3.656 > t_{table}$ 1.670 dan nilai p -value pada kolom sig $0.001 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pengembangan karir dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$),

Kriteria pengujiannya adalah :

Dimana :

$F_{hitung} > F_{tabel}$ = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} < F_{tabel}$ = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel IV.11

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111.726	2	55.863	60.450	.000 ^a
	Residual	52.674	57	.924		
	Total	164.400	59			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $60.450 > 3.15$ artinya positif. Sementara nilai *p-value* diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan.

4.1.9. Koefisien Determinasi.

Hasil pengujian *Koefisien Determinasi* (R^2) adalah :

Tabel IV.12

Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.680	.668	.961

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,668. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 66,8% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel

faktor disiplin kerja dan pengembangan karir Sisanya sebesar 33,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.10. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil pemaparan dan pembahasan pada masalah yang telah di uji pada program spss, maka rumusan pertanyaan dan hipotesis dalam penelitian ini telah terjawab dan diketahui hasilnya.

4.2.1. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor disiplin kerja memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja. Disiplin kerja menurut Rivai (2006:108) adalah “Keadaan yang menyebabkan/memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma/peraturan yang telah ditetapkan”. Hal ini bisa dilihat bahwa disiplin kerja yang diberikan sangatlah bisa mempengaruhi kinerja. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, lebih baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, dengan adanya disiplin kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih teratur dalam pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Ini berarti orang tersebut mempunyai kinerja yang baik. Oleh karena itu dengan disiplin kerja yang baik maka dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan.

4.2.2. Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor pengembangan karir memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja.

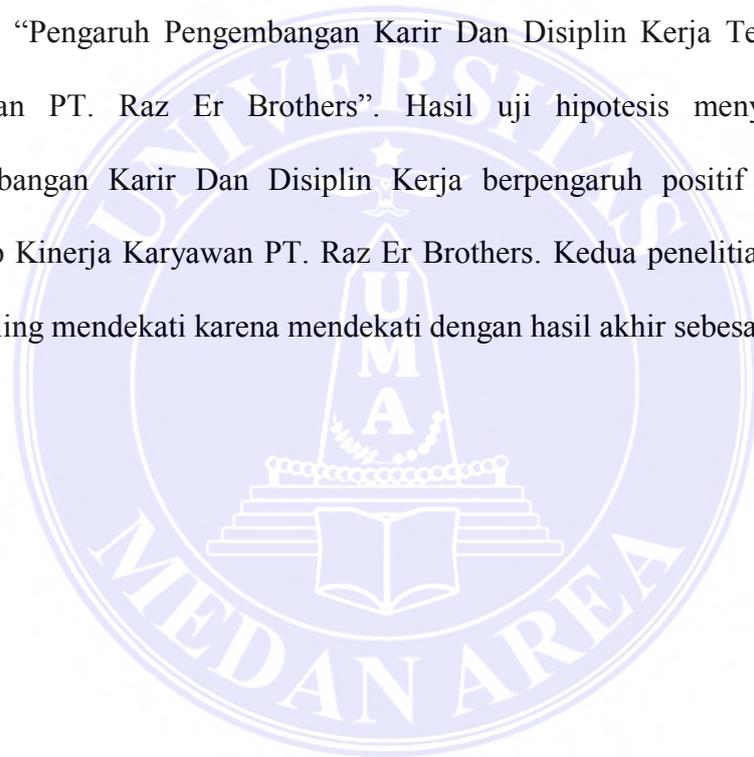
Hal ini bisa dilihat bahwa kepuasan kerja yang diberikan sangatlah bisa mempengaruhi kinerja, Menurut Edwin B. Fllipo (2011.243) „Pengembangan karir adalah sebagai sederetan kegiatan kerja yang terpisah–pisah namun masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan seseorang“. Pengembangan karier seorang karyawan perlu dilakukan karena seorang karyawan bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dimilikinya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Setiap orang akan merasa bosan pada suatu kondisi yang itu-itu saja, mereka selalu mengharapkan akan ada perubahan dan jaminan bahwa dari waktu ke waktu untuk mendapat pengakuan yang lebih besar dan lebih baik dari lingkungan tempatnya bekerja. Karena makin besar kesempatan pengembangan karir seseorang semakin tinggi kinerja orang

4.2.3. Perbedaan terhadap penelitian terdahulu

Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan dan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ramkay Manasal (2016) yang

berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNRAT Di Manado”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRAT Di Manado.

Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan dan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratawam (2016) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Raz Er Brothers”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Raz Er Brothers. Kedua penelitian ini penelitian yang paling mendekati karena mendekati dengan hasil akhir sebesar 66,8%.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel disiplin kerja, nilai t_{hitung} diperoleh 5.891 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.670 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 5.891 > t_{table} 1.670 dan nilai *p-value* pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan.
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel pengembangan karir, nilai t_{hitung} diperoleh 3.656 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.670 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 3.656 > t_{table} 1.670 dan nilai *p-value* pada kolom sig 0.001 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pengembangan karir dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan
3. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan, nilai F_{hitung} > F_{tabel} diperoleh 60.450 > 3.15 artinya positif. Sementara nilai *p-value* diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan.

4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,668. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 66,8%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor disiplin kerja dan pengembangan karir Sisanya sebesar 33,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

5.2. Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk masalah disiplin kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan terlihat lebih dominan, namun perusahaan juga harus dapat merubah budaya disiplin di dalam dan di luar lingkungan perusahaan, mulai dari atasan hingga bawahan. Apabila disiplin di dalam perusahaan telah berjalan dengan baik, maka dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan yang akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk masalah pengembangan karir yang terlihat lebih rendah, maka perusahaan hendaknya memantau hasil pelaksanaan pengembangan karir para karyawannya secara lebih efektif dengan cara meningkatkan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain agar tujuan dari pelaksanaan pengembangan karir karyawan dapat dicapai secara optimal sehingga kinerja karyawan dapat meningkat kedepannya..
3. Peneliti selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal:

Ramkay Manasal. 2016. **Pengaruh Disiplin kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNRAT Di Manado.** Jurnal Ekonomi dan Bisnis

Pratawam. 2016. **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. RazEr Brothers.** Jurnal Ekonomi dan Bisnis

Kholil. 2014. **Pengaruh Disiplin Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada Pt. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung.** Jurnal Ekonomi dan Bisnis

Putri. 2016. **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Grand Rocky Bukit Tinggi.** Jurnal Ekonomi dan Bisnis

Verawati. 2017. **Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Indonesia.** Jurnal Ekonomi dan Bisnis

Buku:

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Bandung: PT. Remaja Rosdakary

Davis, Keith dan Newstorm, 2007. **Perilaku Dalam Organisasi.** Edisi Tujuh, Erlangga, Jakarta

Edy Sutrisno. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana

Handoko, T. Hani, 2008. **Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia,** Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE

Handoko, T.Hani, 2003, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,** Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta

Hanggraeni, Dewi. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia,** Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.

Henry Simamora. 2012, **Akuntansi Manajemen.** Jakarta: Star Gate Publisher

- Monday, Ambarwati, S. D. A. 2009. **Pengujian Week-Four, Friday Effect Dan Earning Management Effect Terhadap Return Saham**. Jurnal Keuangan dan Perbankan 13 (1): 114
- R. Terry George. 2003. **“Prinsip-prinsip Management”**. PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik**, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik**, Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Soeprihanto, 2006, **Manajemen Personalia**, Aksara, Bandung.
- Sondang P. Siagian. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang, P. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)**. Jakarta: Binapura Aksara
- Sedarmayanti. 2009. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung: CV Mandar Maju.
- Schultz, D., Schultz, S E. 2006. *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Education. Inc
- Suyadi Prawirosentono. 2008. **“Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan”**. Yogyakarta:BPFE
- Tohardi, Ahmad. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Gramedia
- Wibowo. 2007. **Manajemen Kinerja**. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta

KUESIONER

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SIERRA MANDIRI DISTRIBUSINDO MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng /*checklist* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS DISIPLIN KERJA (X1)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
Penggunaan waktu secara efektif						
1	Karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dari atasan					
Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan						
2	Karyawan mentaati prosedur dan arahan yang telah diberikan pimpinan					
Tanggung jawab						
3	Karyawan mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah dilakukan selama bekerja					
Sanksi Hukuman						
4	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan					
Ketegasan						
5	Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan					

2. VARIABEL BEBAS PENGEMBANGAN KARIR (X₂)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Prestasi Kerja						
1	Prestasi kerja karyawan menjadi kesempatan dalam pengembangan karir karyawan					
Exposure						
2	Kesempatan untuk berkarir terbuka bagi semua karyawan					
Kesempatan Organisasional						
3	Kerjasama yang baik dan didukung jaringan kerja yang baik pula akan membuka kesempatan karyawan dalam berkarir					
Mentor dan Sponsor						
4	Karyawan akan bias mengembangkan karir melalui sponsor yang diberikan perusahaan					
Kesempatan-Kesempatan untuk Tumbuh						
5	Peluang untuk tumbuh dan meningkatkan kemampuan terbuka untuk seluruh karyawan					
Dukungan Manajemen						
6	Kesetiaan terhadap organisasi akan menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir karyawan					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

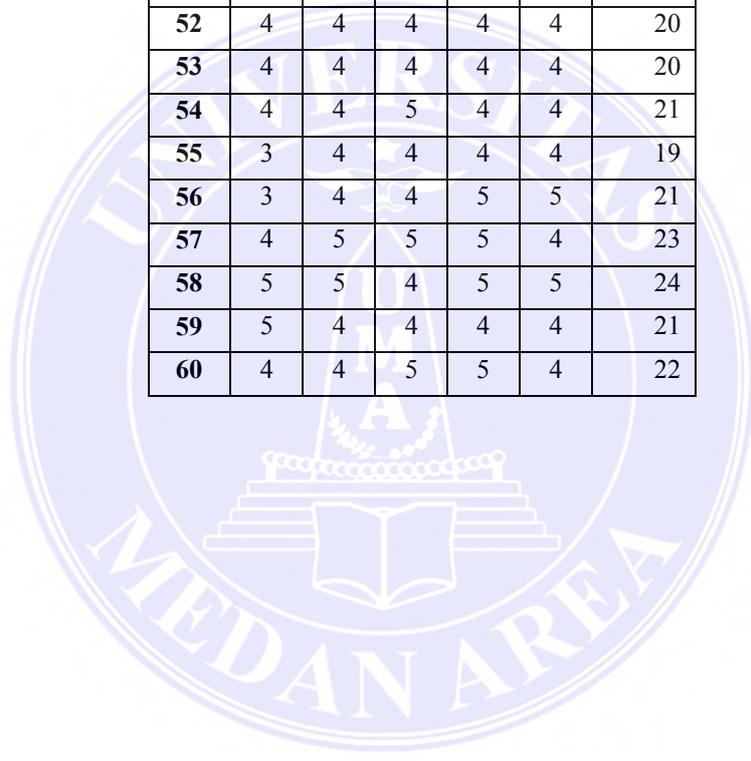
NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
1	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
Kuantitas						
2	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.					
Ketepatan Waktu						
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan dengan hasil yang diharapkan					
Efektivitas						
4	Para karyawan tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
Kemandirian						
5	Para karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

Variabel Disiplin Kerja (X1)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	4	5	4	5	22
2	4	5	5	4	4	22
3	5	5	5	4	5	24
4	5	4	4	4	5	22
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	5	4	4	21
10	3	4	4	4	4	19
11	3	4	4	5	5	21
12	4	5	5	5	4	23
13	5	5	4	5	5	24
14	5	4	4	4	4	21
15	4	4	5	5	4	22
16	3	5	5	5	5	23
17	4	4	4	5	5	22
18	4	4	5	5	5	23
19	4	4	5	5	5	23
20	5	5	5	5	4	24
21	5	5	5	4	5	24
22	5	5	5	4	5	24
23	4	4	4	4	5	21
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	4	5	5	24
27	5	4	4	4	5	22
28	5	4	4	4	5	22
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	5	4	21
32	4	4	5	4	5	22
33	4	5	5	4	4	22
34	5	5	5	4	5	24
35	5	4	4	4	5	22
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	4	20

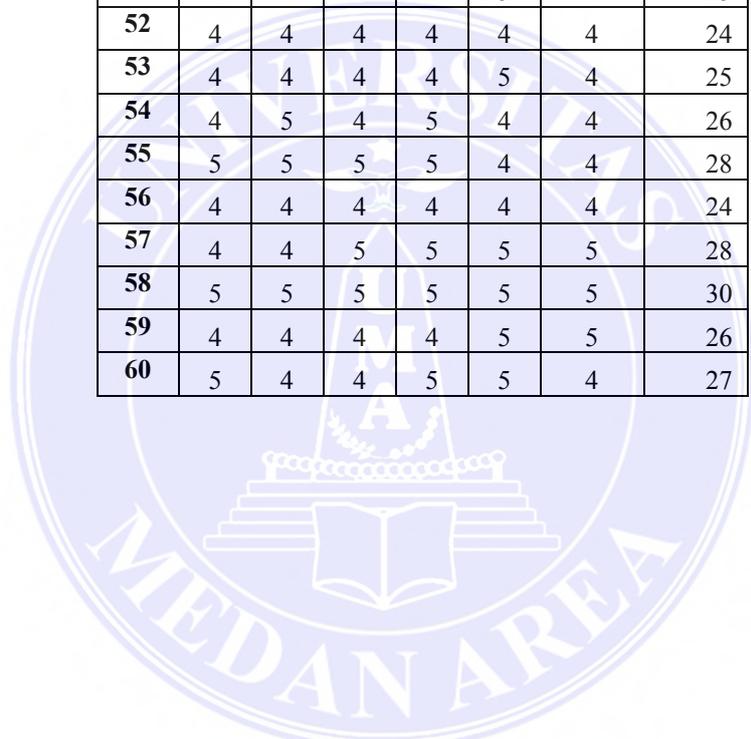
40	4	4	5	4	4	21
41	3	4	4	4	4	19
42	3	4	4	5	5	21
43	4	5	5	5	4	23
44	5	5	4	5	5	24
45	5	4	4	4	4	21
46	4	4	5	4	5	22
47	4	5	5	4	4	22
48	5	5	5	4	5	24
49	5	4	4	4	5	22
50	4	4	4	4	4	20
51	4	4	4	4	4	20
52	4	4	4	4	4	20
53	4	4	4	4	4	20
54	4	4	5	4	4	21
55	3	4	4	4	4	19
56	3	4	4	5	5	21
57	4	5	5	5	4	23
58	5	5	4	5	5	24
59	5	4	4	4	4	21
60	4	4	5	5	4	22



Variabel Pengembangan Karir (X2)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
1	4	4	5	5	5	4	27
2	4	4	4	4	5	4	25
3	4	4	4	4	5	4	25
4	5	4	5	4	5	4	27
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	5	4	25
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	5	4	25
9	4	5	4	5	4	4	26
10	5	5	5	5	4	4	28
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	5	5	5	5	28
13	5	5	5	5	5	5	30
14	4	4	4	4	5	5	26
15	5	4	4	5	5	4	27
16	5	5	5	5	5	5	30
17	4	5	5	4	5	5	28
18	4	5	5	5	5	4	28
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	5	4	5	5	29
21	5	4	5	5	5	5	29
22	5	4	5	4	5	5	28
23	5	4	4	5	5	4	27
24	5	5	5	5	5	5	30
25	5	5	5	4	5	5	29
26	5	4	5	5	4	5	28
27	4	5	4	5	4	5	27
28	4	5	4	5	4	4	26
29	4	5	4	4	4	4	25
30	4	4	4	4	4	5	25
31	4	4	4	5	4	5	26
32	4	4	5	5	5	4	27
33	4	4	4	4	5	4	25
34	4	4	4	4	5	4	25
35	5	4	5	4	5	4	27
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	5	4	25
38	4	4	4	4	4	4	24
39	4	4	4	4	5	4	25

40	4	5	4	5	4	4	26
41	5	5	5	5	4	4	28
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	5	5	5	5	28
44	5	5	5	5	5	5	30
45	4	4	4	4	5	5	26
46	4	4	5	5	5	4	27
47	4	4	4	4	5	4	25
48	4	4	4	4	5	4	25
49	5	4	5	4	5	4	27
50	4	4	4	4	4	4	24
51	4	4	4	4	5	4	25
52	4	4	4	4	4	4	24
53	4	4	4	4	5	4	25
54	4	5	4	5	4	4	26
55	5	5	5	5	4	4	28
56	4	4	4	4	4	4	24
57	4	4	5	5	5	5	28
58	5	5	5	5	5	5	30
59	4	4	4	4	5	5	26
60	5	4	4	5	5	4	27



Variabel Kinerja (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	5	21
3	5	4	4	5	5	23
4	5	5	4	5	4	23
5	5	4	4	4	4	21
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	5	4	4	4	4	21
9	4	4	5	4	4	21
10	4	5	5	3	4	21
11	4	4	4	3	4	19
12	5	4	4	4	5	22
13	5	5	5	5	5	25
14	4	4	4	5	4	21
15	5	5	4	4	4	22
16	4	5	5	3	5	22
17	4	4	5	4	4	21
18	4	4	5	4	4	21
19	4	5	5	4	4	22
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	4	5	5	24
22	5	5	4	5	5	24
23	5	5	4	4	4	22
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	4	5	5	24
27	4	4	5	5	4	22
28	4	4	5	5	4	22
29	4	4	5	4	4	21
30	3	4	4	4	4	19
31	3	4	4	4	4	19
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	5	21
34	5	4	4	5	5	23
35	5	5	4	5	4	23
36	5	4	4	4	4	21
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	4	20
39	5	4	4	4	4	21

40	4	4	5	4	4	21
41	4	5	5	3	4	21
42	4	4	4	3	4	19
43	5	4	4	4	5	22
44	5	5	5	5	5	25
45	4	4	4	5	4	21
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	5	21
48	5	4	4	5	5	23
49	5	5	4	5	4	23
50	5	4	4	4	4	21
51	4	4	4	4	4	20
52	4	4	4	4	4	20
53	5	4	4	4	4	21
54	4	4	5	4	4	21
55	4	5	5	3	4	21
56	4	4	4	3	4	19
57	5	4	4	4	5	22
58	5	5	5	5	5	25
59	4	4	4	5	4	21
60	5	5	4	4	4	22

