

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS TENAGA KERJA PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH :

JELITA ARWIDA SIREGAR

NPM : 168320108



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

MEDAN

2020

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 10/7/20

Access From (repository.uma.ac.id)

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS TENAGA KERJA PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area



OLEH :

JELITA ARWIDA SIREGAR

NPM : 168320108

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

2020

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 10/7/20

Access From (repository.uma.ac.id)

LEMBARAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
Nama : JELITA ARWIDA SIREGAR
NPM : 16.832.0108
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


(Hery Syahrial, S.E, M.Si)
Pembimbing I


(Wan Rizca Amelia, SE,M.Si)
Pembimbing II

Mengetahui


(Herry Ihsan Effendi, M.Si)
Ketua Dekan


(Wan Rizca Amelia, SE.M.Si)
K.a Prodi Manajemen

Tanggal lulus : 13 Mei 2020

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : JELITA ARWIDA SIREGAR
NPM : 16.832.0108
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 13 Mei 2020

Yang menyatakan



JELITA ARWIDA SIREGAR

16.832.0108

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 secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 13 Mei 2020



JELITA ARWIDA SIREGAR

16.832.0108



RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Langgapayung, tepat pada tanggal 21 Juni 1998 dari ayah yang bernama Asdawen Siregar dan ibu yang bernama Hapnita Sari Dewi. Penulis merupakan putri pertama dari tiga bersaudara.

Penulis menyelesaikan sekolah dasar di SDN 112246 Langgapayung pada tahun 2010, kemudian melanjutkan pendidikan sekolah menengah pertama di MTSN Sabungan pada tahun 2013, kemudian melanjutkan pendidikan sekolah menengah atas di SMA N 1 Sei Kanan pada tahun 2016, kemudian penulis melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi dan terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen di Universitas Medan Area.



ABSTRAK

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja, pengembangan karir berpengaruh positif signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Penelitian dilakukan dengan angket yang disebarakan kepada 157 orang sampel yang terdiri dari pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Jenis penelitian ini adalah penelitian Asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah disiplin kerja, pengembangan karir berpengaruh positif signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Effect of Work Discipline and Career Development on Employee Performance at the Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara

This study aims to determine whether work discipline and career development have a significant positive effect partially or simultaneously on employee performance at the Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. The research was conducted with a questionnaire distributed to 157 samples consisting of employees of the Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. This type of research is associative research, namely research that aims to determine whether there is an effect of independent variables on the dependent variable. The research technique used is multiple linear regression analysis techniques. The results obtained from this study are work discipline, career development has a significant positive effect partially and simultaneously on employee performance at the Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Keywords: *Work : Discipline, Career Development, and Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh....Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-NYA, karena tiada daya upaya selain atas kehendak-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan diberi kelancaran. Adapun judul skripsi ini yaitu : **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara”** sebagai syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Pada kesempatan ini Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang tak terhingga dan setinggi tingginya kepada berbagai pihak yang sudah membantu secara langsung maupun tak langsung selama penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.

Sehubungan dengan itu skripsi ini penulis persembahkan paling istimewa kepada :

1. Ayahanda tercinta Alm. Asdawen Siregar dan Ibunda tercinta Hapnita Sari Dewi yang sudah memberikan segalanya berupa kasih sayang , doa , serta memberikan semangatnya yang luar biasa untuk kehidupan saya maupun dari moril dan materil tak terhingga.
2. Adik-adik tercinta : Rizki Wahyudi Siregar dan Yuvika Arwida Siregar, yang selalu memberikan doa dan dukungan dalam hidup saya.
3. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc., selaku Rektor Universitas Medan Area.
4. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA., selaku Ketua Pengurus Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim sebagai pelaksana Universitas Medan Area.
5. Bapak Dr. Ihsan Effendi, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
6. Bapak Hery Syahril SE, M.Si Selaku dosen pembimbing I saya, yang selalu bersedia memberikan waktu dan ilmunya yang paling berharga untuk membimbing saya dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Wan Rizca Amelia, SE., M.Si Selaku dosen pembimbing II saya dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, yang selalu bersedia memberikan waktu dan

ilmunya yang paling berharga untuk membimbing saya dalam penyelesaian skripsi ini.

8. Ibu Dra.Isnaniah Laili KS ,MMA Selaku Sekretaris yang bersedia meluangkan waktunya untuk menghadiri seminar proposal saya.
9. Bapak Drs, H. Miftahuddin ,MBA selaku ketua sidang saya dan dosen pembeding saya
10. Bapak Drs. Tumajus Sianipar serta staff Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara yang sudah menerima saya dan memberikan informasi dalam melakukan riset penelitian.
11. Seluruh Staff Biro Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
12. Seluruh rekan-rekan seperjuangan manajemen B : Rika Handayani, Bungaran Siallagan, Rizki Prilia, Dimas Anggara, dan teman-teman lainnya yang telah membantu penulis selama penyelesaian skripsi ini.

Penulis mohon maaf atas segala kekurangan dan kesalahan yang ada didalam penulisan skripsi ini, Oleh karena itu penulis menerima dalam segala kritikan dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini . semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat serta refrensi untuk mendorong penelitian selanjutnya.

Medan, 08 Mei 2020



Jelita Arwida Siregar

NPM: 168320108

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vii

BAB I : PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	3
1.4. Manfaat Penelitian.....	4

BAB II : URAIAN TEORITIS

2.1. Kinerja Pegawai	
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	5
2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	6
2.1.3. Indikator Kinerja	10
2.2. Disiplin Kerja	
2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	12
2.2.2. Indikator Disiplin Kerja	13
2.3. Pengembangan Karir	
2.3.1. Pengertian Pengembangan Karir	16
2.3.2. Indikator Pengembangan Karir.....	17
2.4. Penelitian Terdahulu.....	22
2.5. Kerangka Konseptual	24
2.6. Hipotesis	24

BAB III : METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian	
3.1.1. Jenis Penelitian	25
3.1.2. Lokasi Penelitian	25
3.1.3. Waktu Penelitian.....	25
3.2. Populasi dan Sampel	
3.2.1. Populasi	26
3.2.2. Sampel	27
3.3. Definisi Operasional	29
3.4. Jenis dan Sumber Data	
3.4.1. Jenis Data.....	30
3.4.2. Sumber Data	31
3.5. Teknik Pengumpulan Data	31
3.6. Teknik Analisis Data	
3.6.1. Uji Instrumen Penelitian.....	33
3.6.1.1. Uji Validitas.....	34
3.6.1.2. Uji Reliabilitas.....	34
3.6.2. Uji Asumsi Klasik	35
3.6.2.1. Uji Normalitas	36
3.6.2.2. Uji Multikolinearitas.....	37
3.6.2.3. Uji Heteroskedastisitas	37
3.6.3. Uji Hipotesis	38
3.6.3.1. Koefisien Determinasi (R^2)	38
3.6.3.2. Uji F (Simultan).....	39
3.6.3.3. Uji t (Parsial)	39

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	42
4.1.2. Visi dan Misi	43

4.1.3. Struktur Organisasi.....	45
4.1.4. Uji Instrumen Penelitian	
4.1.4.1. Uji Validitas	47
4.1.4.2. Uji Reliabilitas.....	49
4.1.5. Penyajian Responden	50
4.1.6. Jawaban Responden	52
4.1.6.1. Variabel Disiplin Kerja	52
4.1.6.2. Variabel Pengembangan Karir	53
4.1.6.3. Variabel Kinerja Pegawai.....	54
4.1.7. Uji Asumsi Klasik	55
4.1.7.1. Uji Normalitas	55
4.1.7.2. Uji Multikolinearitas	57
4.1.7.3. Uji Heretoskedastisitas.....	58
4.1.8. Uji Hipotesis.....	61
4.1.8.1. Koefisien Determinasi (R^2)	61
4.1.8.2. Uji F (Simultan)	61
4.1.8.3. Uji t (Parsial)	62
 4.2. Pembahasan	
4.2.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	65
4.2.2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai.....	66

4.2.3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan

Karir Terhadap Kinerja Pegawai 67

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan..... 69

5.2. Saran 69

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

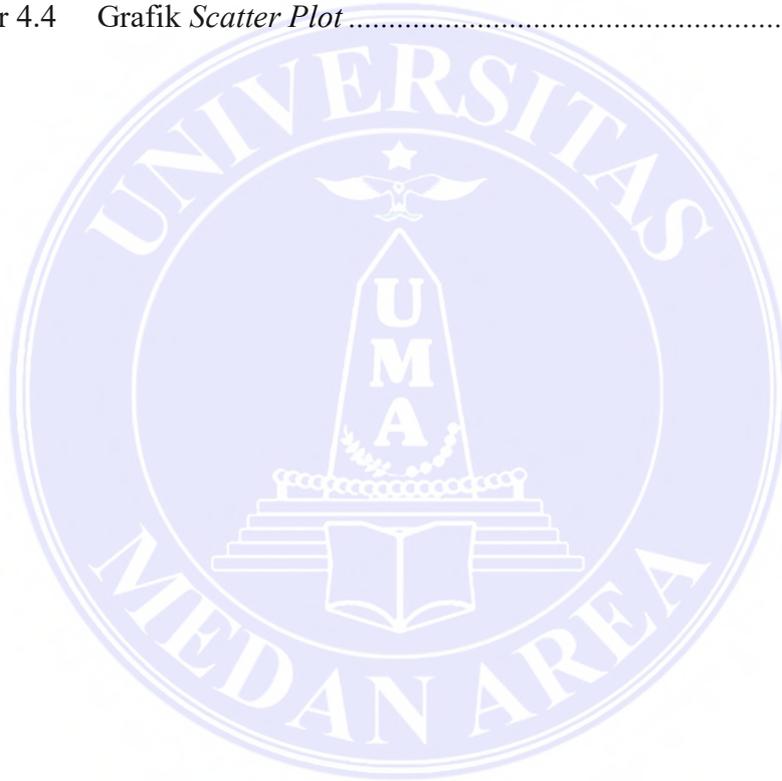
	Halaman
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Waktu Rencana Penelitian	26
Tabel 3.2 Populasi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.....	27
Tabel 3.3 Defenisi Operasional	29
Tabel 3.4 Bobot Nilai Angket	33
Tabel 4.1 Validitas Disiplin Kerja	47
Tabel 4.2 Validitas Pengembangan Karir	48
Tabel 4.3 Validitas Kinerja Pegawai.....	48
Tabel 4.4 Reliabilitas Disiplin Kerja	49
Tabel 4.5 Reliabilitas Pengembangan Karir.....	50
Tabel 4.6 Reliabilitas Kinerja Pegawai.....	50
Tabel 4.7 Jenis Kelamin Responden.....	51
Tabel 4.8 Pendidikan Responden.....	51
Tabel 4.9 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	52
Tabel 4.10 Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir	53
Tabel 4.11 Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai.....	54
Tabel 4.12 Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	57
Tabel 4.13 Uji Multikolinearitas	58
Tabel 4.14 Uji <i>Glejser</i>	60
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi (R^2).....	61

Tabel 4.16 Uji F (Simultan)	62
Tabel 4.17 Uji t (Parsial)	63



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	46
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....	55
Gambar 4.3 Grafik <i>Normal P-plot</i>	56
Gambar 4.4 Grafik <i>Scatter Plot</i>	59



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Apabila perusahaan mengelola sumber daya manusia dengan baik, maka secara otomatis profitabilitas perusahaan akan meningkat. upaya untuk meningkatkan kualitas seorang pegawai sangat penting untuk di perhatikan oleh Manajemen sumber daya manusia . maka dari itu tugas manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja pegawai, Bahwasanya pegawai dengan kinerja yang optimal merupakan salah satu tujuan instansi dalam mencapai kinerja yang baik.

Menurut Kasmir (2016:37) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan Kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja. Menurut (Mangkunegara,2004) kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan. Sedangkan

faktor eksternal merupakan faktor pendukung karyawan dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya pengembangan karir. Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Selain itu, menurut Caroline & Susan(2014) Menyataan bahwa seorang pemimpin yang mengharapkan pencapaian kinerja maksimal pada onganisasinya harus memperhatikan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri, salah satunya adalah pengembangan karir (*career development*).

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara merupakan unsur penunjang Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah untuk menangani urusan tenaga kerja dan transmigrasi yang menjadi kewenangan provinsi dan tugas pembantuan kepada daerah provinsi. Setelah penulis melakukan survey terdahulu pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara maka di peroleh hasil yang berkaitan dengan kinerja pegawai yaitu dilihat dari fenomena yang terjadi seperti, para pegawai masih belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, kurangnya kerjasama tim dalam menyelesaikan masalah yang ada di instansi, mereka tidak secara mandiri dan kreatif menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat, beberapa pegawai cenderung tidak ditempatkan dan bahkan terlihat santai pada saat jam kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara”**

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?

1.3.Tujuan Penelitian

Dapat disimpulkan bahwa tujuan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

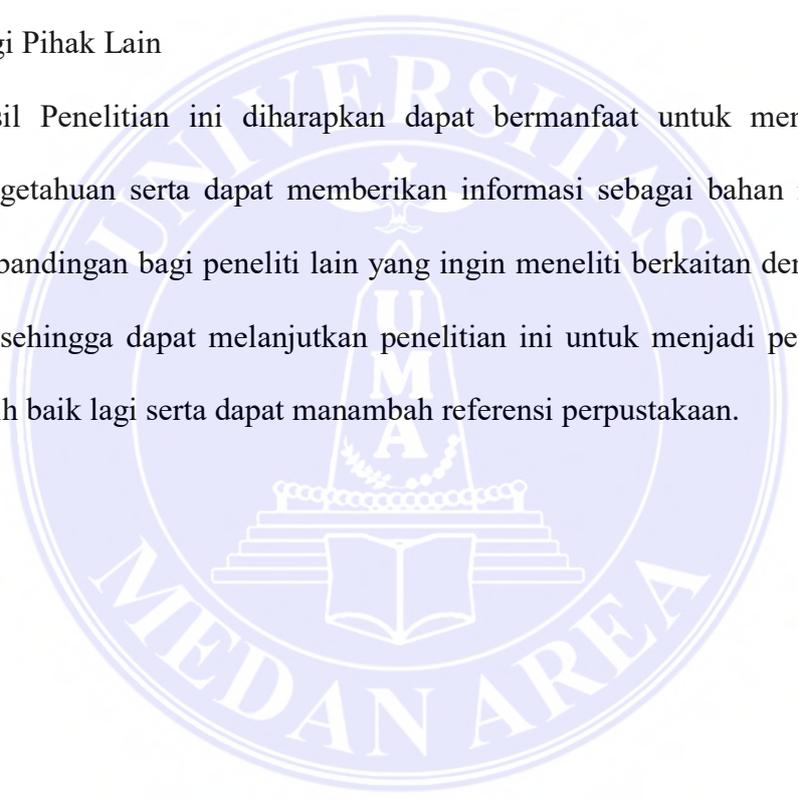
Menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan mengenai pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai sumbangan ide pemikiran dan masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui disiplin kerja dan pengembangan karir pegawai.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan serta dapat memberikan informasi sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin meneliti berkaitan dengan masalah ini sehingga dapat melanjutkan penelitian ini untuk menjadi penelitian yang lebih baik lagi serta dapat menambah referensi perpustakaan.



BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1. Kinerja Pegawai

2.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

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 mengerjakan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:59).

Sementara menurut Hasibuan (2001:34) kinerja adalah “hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Sedangkan definisi kinerja menurut Sedarmayanti (2011:260), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Dari definisi-definisi tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugas yang telah dibebankan kepadanya, dengan ukuran atau standart yang berlaku pada perusahaan tempat individu itu bekerja.

2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja ,Dibawah ini merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Kasmir (2016):

a. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja

c. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

e. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

h. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-

norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi

i. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa rungan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

m. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya

masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Menurut (Mangkunegara,2004) kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung karyawan dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya pengembangan karir. Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Selain itu menurut Caroline & Susan (2014:1) menyatakan bahwa seorang pimpinan yang mengharapkan pencapaian kinerja maksimal pada organisasinya harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri, salah satunya adalah pengembangan karir (*career development*). Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan suatu organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi akan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mathis dan Jackson (2012:376) Indikator yang mempengaruhi kinerja diantaranya:

1. Kuantitas dari hasil

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas dari hasil

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

3. Kehadiran

Merupakan bentuk hasil dari aktivitas karyawan yang didukung dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu yang tinggi.

4. Kemampuan bekerja sama

Karyawan dapat bekerja sama dengan pemimpin maupun rekan kerja agar tujuan efektivitas perusahaan tercapai dengan baik.

Indikator untuk mengukur kinerja secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2006: 260):

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 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 lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Bernardin dan Russel dalam Prawirosentono (2008: 65) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator kinerja, antara lain adalah:

- a. Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- b. Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus

kegiatan yang diselesaikan. Ketepatan waktu (*Timeliness*) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

- c. Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
- d. Hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

Adapun indikator kinerja yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu antara lain : kualitas dari hasil, kuantitas dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama.

2.2. Disiplin Kerja

2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik (Hasibuan, 2013:193). Menurut Rivai dan Sagala

(2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka dapat bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, sedangkan menurut Slamet (2007:216) disiplin adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis atau tidak tertulis.

Dari beberapa pendapat di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

2.2.2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2008:218), indikator pengukuran disiplin kerja pegawai 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.

Menurut Henry Simamora (2014:746) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Kepatuhan pada peraturan

Taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku berarti sikap menerima serta ikhlas melaksanakan peraturan yang berlaku dengan keteguhan hati tanpa paksaan dan siapa pun.

b. Efektif dalam bekerja

Suatu pekerjaan yang dapat diselesaikan tepat waktu, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan tanpa sama sekali memperdulikan biaya yang sudah dikeluarkan.

c. Tindakan korektif

Sebagai sikap yang memberikan kesempatan untuk membela diri atas kesalahan yang dilakukan karyawan. Dimana perusahaan memberikan hak kepada karyawan yang bermasalah untuk diselesaikan dengan baik.

d. Kehadiran tepat waktu

Sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja serta karyawan dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

e. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Tepat waktu merupakan organisasi. Maksudnya, keseluruhan kegiatan diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Berhasil tidaknya perjuangan hidup yang hendak dicapai oleh setiap orang terdapat dalam kesempatan yang relatif pendek. Perilaku tepat waktu merupakan landasan untuk membuat konsep dan gagasan.

Indikator untuk mengukur disiplin kerja menurut Soejono (2000) ialah sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja yang baik.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3. Tanggung jawab yang tinggi Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor Pegawai memakai seragam kantor, memakai kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Adapun indikator yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu antara lain, penggunaan waktu secara efektif, ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, sanksi hukuman dan ketegasan.

2.3. Pengembangan Karir

2.3.1. Pengertian Pengembangan Karir

Pengertian pengembangan karir menurut Nawawi (2006:99), pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian ini menempatkan posisi/jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan, sebagai bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya. Menurut Edwin B. Flippo (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”, sedangkan Menurut R.Wayne Monday (2008:243) „“Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang

digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan”.

Dari pengertian pengembangan karir di atas, dapat disimpulkan pengembangan karir adalah kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja. Sehingga pegawai yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan bisa mengembangkan diri secara optimal.

2.3.2. Indikator Pengembangan Karir

Indikator pengembangan karir menurut A.Sihotang (2006:213) adalah:

a. Kebijakan organisasi

Merupakan yang paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan karir seseorang karyawan dalam perusahaan. Kebijakan perusahaan merupakan penentu ada tidaknya pengembangan karir dalam perusahaan.

b. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan, karena prestasi kerja merupakan salah satu acuan bagi organisasi dalam melakukan pengembangan karir.

c. Latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan karir seorang karyawan, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, juga sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan seorang karyawan maka biasanya akan susah mendapatkan pengembangan karirnya.

d. Pelatihan

Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh karyawan dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.

Menurut Siagian (2008), 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 pegawai 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 pegawai akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan.

d. Adanya minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pegawai untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pegawai memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai faktor lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang untuk 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. Pegawai merasa puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa merasa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi merupakan usaha yang akan sia-sia karena mustahil untuk dicapai.

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 menomisasikan 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.

Dari indikator-indikator di atas adapun indikator yang penulis gunakan dalam penelitian ini menurut A.Sihotang (2006:213) yaitu antara lain, kebijakan organisasi, prestasi kerja, latar belakang pendidikan, pelatihan.

2.4. Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada table dibawah berikut ini.

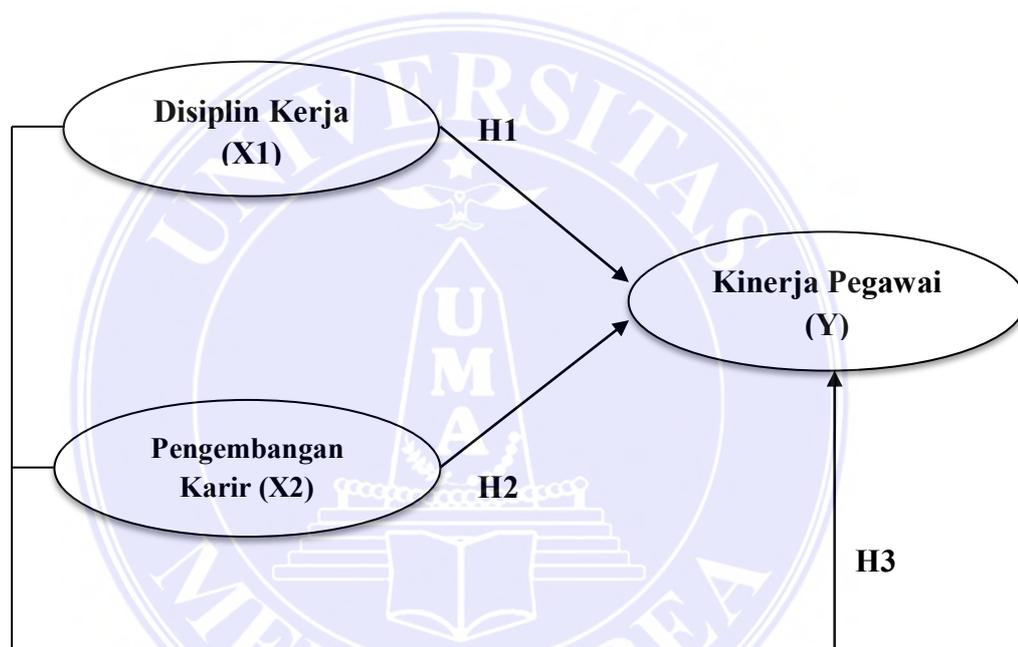
Table 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelotian
1.	Jannah A (2014)	Pengaruh Kompensasi Pengembangan Karir dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi	<p>1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi.</p> <p>2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi.</p> <p>3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi.</p>
2.	Pradipta T.A (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah(BPPKBD) Provinsi Sulawesi Tengah	<p>1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah(BPPKBD) Provinsi Sulawesi Tengah.</p> <p>2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah(BPPKBD) Provinsi Sulawesi Tengah.</p>

			3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah(BPPKBD) Provinsi Sulawesi Tengah.
3.	Aldila Putri (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah di Kabupaten Semarang	<p>1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah di Kabupaten Semarang.</p> <p>2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah di Kabupaten Semarang.</p> <p>3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah di Kabupaten Semarang.</p>
4.	Astadi Pangarso (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat	Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
5.	Marsuq M (2017)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Perlengkapan Aset Daerah Kutai Timur	Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Bagian Perlengkapan Aset Daerah Kutai Timur.

2.5. 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).



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta

empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum ada jawaban empiris. Penolakan dan penerimaan hipotesis tergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta. Dengan demikian, hipotesis adalah suatu teori sementara yang kebenarannya masih perlu diuji.

Berdasarkan pendapat ahli dan hasil penelitian terdahulu, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
3. Disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah Asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:11) penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu. Dalam penelitian ini akan dilihat pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Jl. Asrama No. 143, Dwi Kora, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.1.3. Waktu Penelitian

Jadwal penelitian dilaksanakan dari bulan oktober 2019 sampai bulan mei 2020.

Tabel 3.1
Jadwal Rencana Penelitian
Pelaksanaan Waktu Penelitian

Kegiatan	2018/2019																									
	Okt ober		November				Desembe r				Januari				Februari				Maret				Mei			
	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan Proposal	■	■																								
Bimbingan Proposal		■	■	■	■	■																				
Seminar Proposal						■	■	■																		
Pengumpu lan Data									■	■	■	■														
Analisis Data													■	■	■	■										
Bimbingan Hasil																										
Seminar Hasil																										
Pengajuan Meja Hijau																										
Bimbingan meja hijau																										
Meja Hijau																										

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari sasaran penelitian. Menurut Sugiyono (2012:72) populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek/subyek dengan karakteristik tertentu yang ditentukan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 258 pegawai tetap dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 3.2
Populasi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara

No	Devisi	Jumlah Pegawai	Jenis Kelamin		Pendidikan			
			L	P	SMA	D3	S1	S2
1.	Sekretariat	44	10	13	0	0	12	8
2.	Bidang Pembinaan Peltihan dan Penempatan Kerja	31	15	10	0	3	17	0
3.	Bidang Hubungan Industrial	28	9	9	0	1	11	0
4.	Bidang Perlindungan Ketenaga Kerjaan	33	13	3	0	1	14	5
5.	Bidang Ketransmigrasian	17	12	10	0	2	16	3
6.	UPT Pelatihan Tenaga Kerja	14	12	12	0	0	11	1
7.	UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I	25	15	10	13	0	12	1
8.	UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II	23	12	9	14	0	12	1
9.	UPT Pengawasan Ketenagakerjaan III	13	13	9	11	0	12	1
10.	UPT Pengawasan Ketenagakerjaan IV	11	17	9	11	0	12	1
11.	UPT Pengawasan Ketenagakerjaan V	9	17	10	13	0	12	1
12.	UPT Pengawasan Ketenagakerjaan VI	10	14	10	14	0	12	1
Total								258

Sumber : *Sumberdaya Manusia Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara*

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini 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 (Sugiyono: 2012)”. Dari jumlah populasi 258 orang ini maka digunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

Dimana :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Taraf Kesalahan (Standart Error 5%)

Maka jumlah sampel yang diperoleh adalah :

$$n = \frac{258}{1 + 258 (0.05)^2}$$

$$n = 156,83 = 157 \text{ Responden}$$

Hasil dari rumus *Slovin* menunjukkan sampel yang dapat digunakan sebanyak 156,83 namun hasil tersebut digenapkan menjadi 157. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara 157 orang.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*, teknik ini digunakan karena populasinya tidak homogen. Menurut Sugiyono (2010:64) *proportionate stratified random sampling* adalah teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *proportionate stratified random sampling* adalah teknik pengambilan sampel pada populasi yang heterogen dan berstrata dengan mengambil sampel dari tiap-tiap sub populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota dari masing-masing sub populasi secara acak.

3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.3
Operasional Variabel

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala Ukur
1.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugas yang telah dibebankan kepadanya, dengan ukuran atau standart yang berlaku pada perusahaan tempat individu itu bekerja.	a. Kuantitas dari hasil b. Kualitas dari hasil c. Kehadiran d. Kemampuan bekerjasama	Likert
2.	Disiplin Kerja (X ₁)	Disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi.	a. Ketepatan waktu b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik c. Tanggung jawab yang tinggi d. Ketaatan terhadap aturan kantor	Likert
3.	Pengembangan Karir (X ₂)	Pengembangan karir adalah kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja. Sehingga pegawai yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan bisa mengembangkan diri secara optimal.	a. Kebijakan organisasi b. Prestasi Kerja c. Latar Belakang Pendidikan d. Pelatihan	Likert

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau yang dapat dihitung (Sugiyono, 2013:34). Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dari responden yang diberikan kepada pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
2. Data Kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dihitung berupa kalimat, kata-kata, gambar (Sugiyono, 2013:34). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada perwakilan pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

3.4.2. Sumber Data

Menurut Sugiyono(2010:33) dilihat melalui jenis dan sumber datanya, dalam pengumpulan data digunakan data primer dan data skunder. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer adalah data atau informasi yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung pada perusahaan, baik itu melalui observasi, pembagian kuesioner, dan wawancara.
2. Data sekunder adalah data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data dari berbagai sumber seperti dokumen atau laporan tertulis dan sumber pustaka perusahaan seperti sejarah

perusahaan, gambaran struktur organisasi, termasuk buku-buku literatur, dan jurnal-jurnal.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang bersumber dari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang di bahas.
2. Penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan, seperti berikut:
 - a. Observasi, yaitu Teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung pada objek yang diteliti.
 - b. Wawancara, yaitu Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak terkait guna mendapat data yang menunjang penelitian.
 - c. Kuesioner, yaitu Teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pernyataan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Kuesioner yang dibagikan berupa daftar pernyataan. Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pernyataan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2008:134) skala *likert* adalah sebagai alat untuk mengukur sikap,

pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penelitian ini memberikan empat alternative jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai 4 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian yang dapat dilihat pada tabel 3.4 dibawah ini.

Instrument skala *Likert*

Tabel 3.4
Bobot Nilai Kuesioner

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Setuju	3
4.	Sangat Setuju	4

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Instrumen Penelitian

Instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2012:102). Instrument penelitian digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti dengan cara pemberian skor. Berdasarkan definisi operasional variabel, kemudian dikembangkan menjadi instrument penelitian untuk mengukur variabel yang diteliti. Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yang disebar kepada responden.

Instrument penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner maka perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan menguji apakah kuesioner yang disebarkan adalah valid dan reliabel, maka penelitian ini akan melakukan kedua uji ini terhadap instrument penelitian (kuesioner).

3.6.1.1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2006:45) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sugiyono (2013:48) menyatakan validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Uji validitas mengkorelasikan skor tiap butir pernyataan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pernyataan. Apabila terdapat butir pernyataan yang tidak memenuhi syarat maka butir pernyataan tersebut tidak dapat diteliti lebih lanjut.

Untuk menguji validitas instrument, penelitian melakukan uji signifikan dengan melihat penampilan *output* SPSS 20. Berikut kriteria hasil pengujiannya:

- a. Jika nilai probabilitas atau $sig <$ dari 0,05, maka butir pernyataanya atau indikator tersebut dinyatakan valid atau layak digunakan dalam pengambilan data.
- b. Jika nilai probabilitas atau $sig >$ dari 0,05, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid atau tidal layak digunakan dalam pengambilan data.

3.6.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Sutomorang dan Lutfi (2012:79) adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Sedangkan menurut Ghozali (2011:47) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator-indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang (responden) terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu-waktu.

Menurut Ghozali (2011) suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$. Jika skala itu dikelompokkan dalam 5 kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* menurut Sugiyono (2012) dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai *alpha Cronbach's* 0,00 s/d 0,20 berarti kurang reliabel
2. Nilai *alpha Cronbach's* 0,21 s/d 0,40 berarti agak reliabel
3. Nilai *alpha Cronbach's* 0,41 s/d 0,60 berarti cukup reliabel
4. Nilai *alpha Cronbach's* 0,61 s/d 0,80 berarti reliabel
5. Nilai *alpha cronbach's* 0,81 s/d 1,00 berarti sangat reliable

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan memperlihatkan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, artinya tidak bias dan konsisten (Santoso, 2012:48).

Menurut Sugiyono (2010:39) uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, jika terdapat heteroskedastisitas,

maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasanya standar *error*, jika terdapat multikolinieritas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan.

3.6.2.1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak, karena model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2012:50). Dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu dengan melihat tampilan grafik histogram, apabila grafik menunjukkan pola data terdistribusi secara normal, bentuk kurva pada histogram memiliki bentuk seperti lonceng. Namun bila dilihat grafik histogram memberikan pola yang sedikit menceng ke kiri atau kanan, dapat dikatakan variabel pengganggu atau residual mendekati distribusi normal.

Kemudian untuk lebih memastikan hasil analisis, uji normalitas penelitian ini juga dapat dilihat dengan *normal probability plot*. Grafik *normal probability plot* menggambarkan bahwa apabila data mendekati distribusi normal terlihat data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis atau grafiknya. Meskipun data sedikit keluar garis dan kemudian mengikuti kembali garis diagonalnya, maka data observasi dikatakan mendekati distribusi normal.

Pengujian normalitas juga dapat menggunakan metode *kolmogrov-Smirnov*. Bedanya, output yang dihasilkan *Kolmogrov-Smirnov* berupa tabel. Pendapat Santoso (2012:50) untuk pedoman pengambilan keputusan data-data yang

mendekati atau merupakan distribusi normal pada metode *Kolmogrov-Smirnov* dapat diukur melalui:

- a. Nilai probabilitas atau *sig.* $> 0,05$ maka data terdistribusi secara normal.
- b. Nilai probabilitas atau *sig.* $< 0,05$ maka data terdistribusi secara tidak normal.

3.6.2.2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2010: 160), uji ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Dasar pertimbangan uji multikolinieritas adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
2. Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam regresi.

3.6.2.3. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2016: 134) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari satu residual dari pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2011) cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik Scatterplot. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas yaitu:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi/ bebas heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2011: 153) analisis dengan grafik *plot* masih belum cukup menjamin keakuratan hasil, untuk itu uji heteroskedastisitas juga dapat di deteksi melalui uji *glejser* dengan membandingkan nilai signifikansi yang ditetapkan, namun jika nilai probabilitas atau *sig* < dari 0,05 maka telah terindikasi heteroskedastisitas.

3.6.2. Uji Hipotesis

3.6.2.1. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2010:42) koefisien determinasi berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Melalui tabel *modelSummary*, terdapat *R Square* (koefisien determinasi). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Apabila nilai koefisien mendekati 1, maka variabel independent dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya apabila nilai koefisien

determinasi mendekati 0, maka variabel independent dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi variabel dependen.

3.6.2.2. Uji F (simultan)

Uji F menurut Ghozali (2011:98) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (*significance level*) 95% atau 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas atau *Sig.* < 0,05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai probabilitas atau *Sig.* > 0,05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

3.6.2.3. Uji t (Parsial)

Menurut Sugiyono (2008: 244) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (*significance level*) 95% atau 0,05 ($\alpha = 5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas atau *Sig.* < 0,05 maka hipotesis diterima. Ini berarti bahwa secara individual variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai probabilitas atau *Sig.* > 0,05 maka hipotesis ditolak. Ini berarti bahwa secara individual variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Selain itu, dalam pengujian signifikan parsial, pada tabel sudah terdapat analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mencari keadaan (naik turunnya) nilai variabel dependen, apabila variabel-variabel independent sebagai predictor dimanipulasi nilainya (Sugiyono, 2013: 40). Untuk menganalisis regresi linier berganda dibutuhkan paling sedikit dua variabel independent. Model regresi menurut Sugiyono (2012: 204) dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Pengembangan Karir

β_0 = konstanta

$\beta_{1,2}$ = koefisien Regresi

e = Standar eror (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan yang telah penulis susun, maka dapat disimpulkan bahwa:

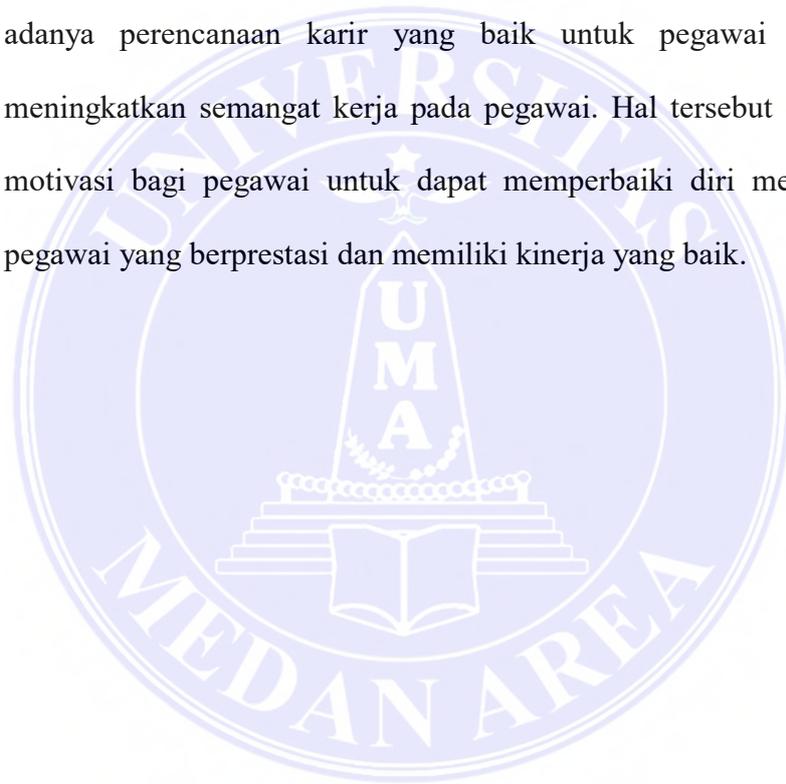
1. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
2. Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
3. Disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja provinsi Sumatera Utara.

5.2. Saran

Atas dasar kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat diberikan beberapa saran dan diharapkan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan. Adapun saran tersebut adalah:

1. Disiplin kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara sudah baik, akan tetapi instansi hendaknya meningkatkan kedisiplinan contohnya seperti dengan memakai seragam kantor dan identitas pengenalan sesuai kebijakan instansi. Dan memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh instansi pelaksanaan kerja, apabila disiplin di dalam instansi telah berjalan dengan baik, maka dapat meningkatkan disiplin kerja yang akan meningkatkan kinerja pegawai.

2. Pengembangan karir di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara sudah baik, akan tetapi perusahaan hendaknya perlu mensyaratkan jenjang pendidikan minimal bagi seorang pegawai untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Pegawai yang pendidikannya lebih tinggi diharapkan memiliki pemikiran yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. dan sebaiknya instansi lebih meningkatkan pelatihan yang bermanfaat dalam pengembangan karir pegawai nya , oleh karena itu perlu adanya perencanaan karir yang baik untuk pegawai karena dapat meningkatkan semangat kerja pada pegawai. Hal tersebut dapat menjadi motivasi bagi pegawai untuk dapat memperbaiki diri menjadi seorang pegawai yang berprestasi dan memiliki kinerja yang baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Caroline, O., and Susan. 2014. Influence of Career Development on Employee Performance in The Public University, A Case of Kenyatta University. *International Journal of Sciences Management and Entrepreneurship*, 1(2), pp: 1-16.
- Filippo, Edwin. B. (2011), *Manajemen Personalia PT. Gelora Askara Permata*, Jakarta.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23, Ed. 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE.
- Hasibuan, Drs. H. Malayu, S.P., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jannah, A., Fitria, B. T., & Hadiat, E. (2014). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2), 99-110.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktek)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marsuq, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Perlengkapan dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Administrasi Publik*, 1(1), 131-135.
- Mathis, R dan Jackson, W. 2012. *Human Resources Development (Track MBAseries/terjemahan)*. Jakarta; Prestasi Pustaka

- Mondy, Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Muhammad. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Perlengkapan Aset Daerah Kutai Timur*
- Negara, N. M. C. M. A., Tripalupi, L. E., & Suwena, K. R. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 4(1).
- Nawawi, Hadari. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 9(2).
- Pradipta, T. A. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah (BPPKBD) Provinsi Sulawesi Tengah..
- Prasa, A. P. N. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah di Kabupaten Semarang. *Program Srudi Manajemen, Universitas Dian Nuswantoro*.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan ; Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo. Jakarta.
- Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh
- Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- Safitriani, S. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Di Kab. Jeneponta* (Doctoral dissertation, UIN Alauddin Makassar).
- Santoso, S. (2012). *Analisa SPSS Pada Statistik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama.

- Siagian sondang.p.2008.Manajemen sumber daya manusia :bumiaksara
Sihotang, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pustaka Sain dan
Teknologi Pradnya Paramita.
- Simamora, Henry. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:
Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Situmorang, S.H. dan Muslich L. (2012). *Analisis Data Untuk Riset
Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Slamet, 2007. Kiat Meningkatkan Kinerja, Cetakan Pertama. PT. Rineka Cipta ;
Jakarta.
- Soekanto, Soejono. (2000). Kamus Besar Sosiologi. Jakarta: Rajawali.
- Sugiyono. (2001). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- (2008). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- (2008). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,
Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,
Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:
Alfabeta.
- (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi,
Mixed Methods*. Bandung: Alfabeta.



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS TENAGA KERJA**

Jln. Asrama No. 143 Telp. 8452551 – 8452261
Medan – 20126

SURAT KETERANGAN

Nomor : 071 / 281 -1/DTK/II/2020

Schubungan dengan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area Nomor : 891/FEB.1/01.10/XII/2019 perihal Surat Permohonan Izin Riset Tugas Akhir, maka dengan ini kami menerangkan bahwa Mahasiswa/Mahasiswi yang namanya tersebut dibawah ini :

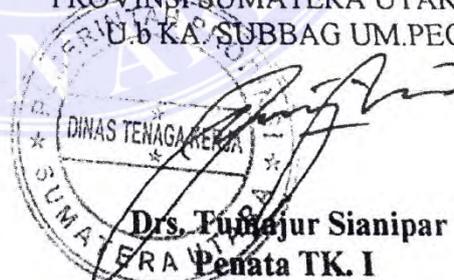
Nama : Jelita Arwida Siregar
NPM : 168320108
Fakultas/ Prodi : Manajemen

Benar telah melaksanakan riset tanggal 20 Desember 2019 s/d 15 Februari 2020 di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Demikian Surat Keterangan ini disampaikan untuk dimaklumi, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Dikeluarkan : MEDAN
Pada Tanggal : 15 Februari 2020

An. KEPALA DINAS TENAGA KERJA
PROVINSI SUMATERA UTARA
U. b. KA, SUBBAG UM.PEG


Drs. Fudjajur Sianipar
Penata TK. I

NIP. 19680611 198811 1 001

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi untuk menyelesaikan program studi Strata 1

(S1), Saya Jelita Arwida Siregar , NPM 168320108 mahasiswa Jurusan

Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, mengharapkan

kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan

keadaan sebenarnya di perusahaan ini sejujurnya tanpa paksaan dari pihak

manapun. Kerahasiaan identitas Bapak/Ibu akan dijaga sesuai dengan kode etik

penelitian. Atas kerjasama yang baik dan kesungguhan dalam mengisi kuesioner

ini, saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden :

Jenis Kelamin : () Perempuan () Laki-laki

Pendidikan : () SMA () D-III () S-1 () S-2 () S-3

Usia :

Cara pengisian untuk pernyataan cukup dengan memberi tanda ceklis (√) pada

jawaban yang anda pilih. Dengan keterangan sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2

Setuju (S) : diberi skor 3

Sangat Setuju (SS) : diberi skor 4

DAFTAR PERNYATAAN

Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
A.	KUANTITAS DARI HASIL				
1.	Saya mencapai volume pekerjaan yang sesuai dengan harapan perusahaan				
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target unit kerja				
B.	KUALITAS DARI HASIL				
3.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cermat				
4.	Standar hasil kerja saya memenuhi ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan				
C.	KEHADIRAN				
5.	Saya hadir tepat waktu sesuai jadwal yang sudah ditetapkan				
6.	Saya pulang kantor sesuai jadwal yang sudah ditetapkan				
D.	KEMAMPUAN BEKERJASAMA				
7.	Saya bersedia untuk bekerja sama dengan karyawan lain				

8.	Saya sering membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan				
----	---	--	--	--	--

Disiplin Kerja (X1)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
A.	KETEPATAN WAKTU				
1.	Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dari atasan				
2.	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan rencana yang telah direncanakan				
B.	MENGGUNAKAN PERALATAN KANTOR DENGAN BAIK				
3.	Saya sangat berhati-hati dalam menggunakan fasilitas kantor				
4.	Saya menggunakan peralatan kantor sesuai dengan fungsinya				
C.	TANGGUNG JAWAB YANG TINGGI				
5.	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya				
6.	Saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh instansi dalam pelaksanaan kerja.				
D.	KETAATAN TERHADAP ATURAN KANTOR				

7.	Saya membuat surat izin apabila tidak masuk kerja.				
8.	Saya memakai seragam kantor dan identitas pengenalan sesuai kebijakan perusahaan.				

Pengembangan Karir (X2)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
A.	KEBIJAKAN ORGANISASI				
1.	Saya menyadari kebijakan organisasi penting bagi pengembangan karir				
2.	Saya mendapatkan kesempatan yang sama dalam setiap promosi				
B.	PRESTASI KERJA				
3.	Saya menyadari bahwa prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir saya di perusahaan				
4.	Saya mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang baik sesuai bidang kerja				
C.	LATAR BELAKANG PENDIDIKAN				
5.	Saya memiliki pendidikan yang linear yang berkesempatan untuk mengikuti pengembangan karir				

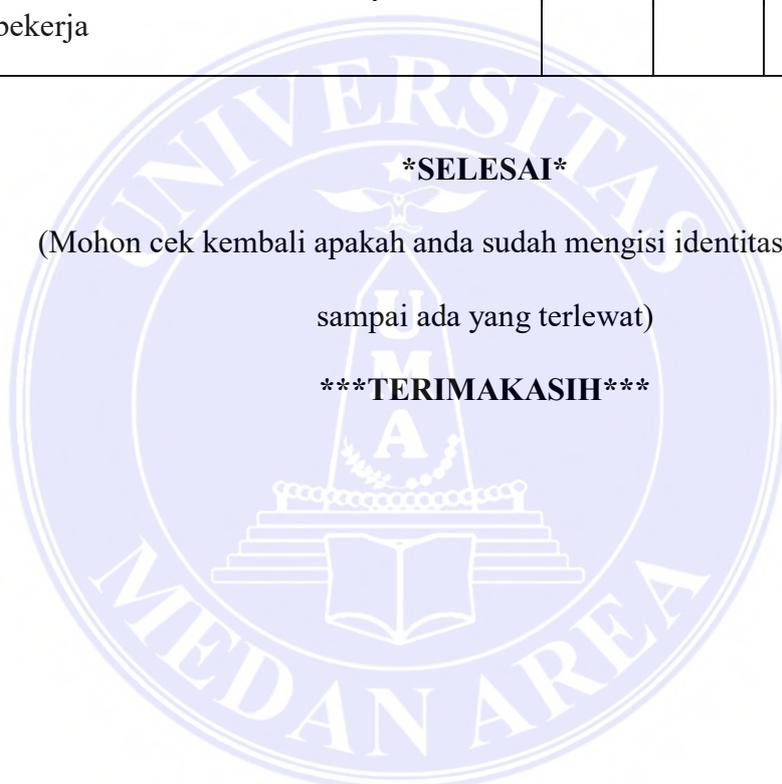
6.	Saya menyadari bahwa perusahaan selalu memandang tingkat latar belakang pendidikan pegawai				
D.	PELATIHAN				
7.	Saya memperoleh pelatihan yang bermanfaat dalam mengembangkan karir saya				
8.	Saya menyadari bahwa pelatihan sangat bermanfaat dan membantu saya dalam bekerja				

SELESAI

(Mohon cek kembali apakah anda sudah mengisi identitas dan jangan

sampai ada yang terlewat)

*****TERIMAKASIH*****



Lampiran 2. Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas dan Realiabilitas

Disiplin Kerja

No. Resp.	Pernyataan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	3	4	3	3	2	4	3	25
2	4	3	3	4	4	3	3	3	27
3	3	3	3	4	4	3	2	3	25
4	4	4	3	4	4	3	3	4	29
5	4	4	3	3	4	2	3	4	27
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	3	3	3	3	3	3	3	3	24
11	4	3	3	2	2	3	2	3	22
12	4	3	3	3	4	4	3	4	28
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	4	4	4	4	4	3	4	31
15	4	3	3	4	3	3	4	3	27
16	4	3	3	4	3	3	4	3	27
17	3	4	3	3	4	3	3	3	26
18	3	3	4	3	3	3	3	2	24
19	4	3	3	4	3	3	3	4	27
20	3	3	3	3	3	3	2	3	23
21	4	3	3	4	4	3	3	3	27
22	4	3	3	4	4	3	3	3	27
23	4	4	3	3	4	3	4	3	28
24	3	3	4	3	3	2	4	3	25
25	4	4	4	3	4	3	3	4	29
26	4	3	4	4	2	2	2	3	24
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	3	3	4	3	3	2	3	25
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32

Lampiran 3. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

		Correlations								
		PD_1	PD_2	PD_3	PD_4	PD_5	PD_6	PD_7	PD_8	TOTAL_PD
PD_1	Pearson	1	.373	.089	.426	.241	.438	.391	.685**	.631**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)		.105	.709	.061	.307	.053	.089	.001	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

PD_2	Pearson Correlation	.373	1	.492*	.350	.690**	.444*	.396	.673**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.105		.027	.131	.001	.050	.084	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PD_3	Pearson Correlation	.089	.492*	1	.277	.277	.492*	.585**	.242	.609**
	Sig. (2-tailed)	.709	.027		.237	.237	.028	.007	.303	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PD_4	Pearson Correlation	.426	.350	.277	1	.568**	.443	.516*	.439	.723**
	Sig. (2-tailed)	.061	.131	.237		.009	.051	.020	.053	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PD_5	Pearson Correlation	.241	.690**	.277	.568**	1	.443	.273	.583**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.307	.001	.237	.009		.051	.244	.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PD_6	Pearson Correlation	.438	.444*	.492*	.443	.443	1	.316	.511*	.724**
	Sig. (2-tailed)	.053	.050	.028	.051	.051		.174	.021	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PD_7	Pearson Correlation	.391	.396	.585**	.516*	.273	.316	1	.334	.690**
	Sig. (2-tailed)	.089	.084	.007	.020	.244	.174		.150	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PD_8	Pearson Correlation	.685**	.673**	.242	.439	.583**	.511*	.334	1	.781**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.303	.053	.007	.021	.150		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_PD	Pearson Correlation	.631**	.769**	.609**	.723**	.723**	.724**	.690**	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.004	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

Lampiran 4. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	8

Lampiran 5. Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas dan Realiabilitas Pengembangan Karir

No. Resp.	Pernyataan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	4	4	3	4	4	4	3	29
2	4	3	3	4	3	3	2	3	25
3	3	3	3	4	4	2	3	4	26
4	3	4	4	3	4	4	4	3	29
5	3	3	4	3	3	3	2	3	24
6	4	3	4	4	3	4	2	3	27
7	4	4	4	3	4	3	3	4	29
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	3	3	4	3	3	3	2	3	24
10	3	3	3	3	3	3	2	3	23
11	4	4	3	3	4	2	3	4	27
12	3	3	3	3	3	3	3	3	24
13	4	3	3	4	3	3	4	3	27
14	3	3	3	3	3	3	2	3	23
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	3	3	3	3	3	3	3	3	24
19	4	3	3	4	3	3	4	3	27
20	3	3	4	4	3	4	2	3	26
21	4	4	4	3	4	3	3	4	29
22	3	4	4	3	4	4	4	3	29
23	3	3	3	4	4	3	2	3	25
24	3	3	3	4	3	3	4	3	26
25	4	4	3	3	4	3	4	3	28
26	3	3	4	4	3	4	2	3	26
27	3	3	4	3	3	3	2	3	24
28	4	4	4	3	3	4	4	3	29
29	4	3	3	4	4	3	3	3	27
30	3	3	4	3	3	2	4	3	25

Lampiran 6. Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

		Correlations								TOTAL_P PK
		PPK_1	PPK_2	PPK_3	PPK_4	PPK_5	PPK_6	PPK_7	PD_8	
PPK_1	Pearson Correlation	1	.408	.101	.600**	.302	.156	.405	.524*	.623**
	Sig. (2-tailed)		.074	.673	.005	.196	.511	.077	.018	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

PPK_2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.408 .074 30	1 30	.533* .015 30	.000 1.000 30	.903** .000 30	.414 .069 30	.661** .002 30	.685** .001 30	.844** .000 30
PPK_3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.101 .673 30	.533* .015 30	1 .673 30	.101 .673 30	.414 .069 30	.738** .000 30	.169 .477 30	.242 .303 30	.590** .006 30
PPK_4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.600** .005 30	.000 1.000 30	.101 .673 30	1 .673 30	.101 .673 30	.312 .180 30	.289 .216 30	.314 .177 30	.492* .028 30
PPK_5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.302 .196 30	.903** .000 30	.414 .069 30	.101 .673 30	1 .673 30	.204 .388 30	.645** .002 30	.811** .000 30	.795** .000 30
PPK_6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.156 .511 30	.414 .069 30	.738** .000 30	.312 .180 30	.204 .388 30	1 .334 30	.334 .150 30	-.016 .945 30	.599** .005 30
PPK_7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.405 .077 30	.661** .002 30	.169 .477 30	.289 .216 30	.645** .002 30	.334 .150 30	1 .051 30	.443 .051 30	.776** .000 30
PD_8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.524* .018 30	.685** .001 30	.242 .303 30	.314 .177 30	.811** .000 30	-.016 .945 30	.443 .051 30	1 .051 30	.698** .001 30
TOTAL_PPK	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.623** .003 30	.844** .000 30	.590** .006 30	.492* .028 30	.795** .000 30	.599** .005 30	.776** .000 30	.698** .001 30	1 30

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

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

Lampiran 7. Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	8

Lampiran 8. Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas dan Realiabilitas Kinerja Pegawai

No. Resp.	Pernyataan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	3	3	4	4	2	3	4	26
2	3	4	4	3	4	4	4	3	29
3	3	3	4	3	3	3	2	3	24
4	4	3	4	4	3	4	2	3	27
5	4	4	4	3	4	3	3	4	29
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	3	3	4	3	3	3	2	3	24
8	3	3	3	3	3	3	2	3	23
9	4	4	3	3	4	2	3	4	27
10	3	3	3	3	3	3	3	3	24
11	4	3	3	4	3	3	4	3	27
12	3	3	3	3	3	3	2	3	23
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	3	3	3	3	3	3	3	3	24
17	4	3	3	4	3	3	4	3	27
18	3	3	4	4	3	4	2	3	26
19	4	4	4	3	4	3	3	4	29
20	3	4	4	3	4	4	4	3	29
21	4	3	3	4	4	3	3	3	27
22	4	3	3	4	4	3	3	3	27
23	4	4	3	3	4	3	4	3	28
24	3	3	4	3	3	2	4	3	25
25	4	4	4	3	4	3	3	4	29
26	4	3	4	4	2	2	2	3	24
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	3	3	4	3	3	2	3	25
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32

Lampiran 9. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

		Correlations								
		PK_1	PK_2	PK_3	PK_4	PK_5	PK_6	PK_7	PK_8	TOTAL_PK
PK_1	Pearson Correlation	1	.503*	.204	.503*	.400	.156	.482*	.612**	.692**
	Sig. (2-tailed)		.024	.388	.024	.081	.511	.032	.004	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PK_2	Pearson Correlation	.503*	1	.533*	-.010	.905**	.361	.617**	.698**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.024		.015	.966	.000	.118	.004	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PK_3	Pearson Correlation	.204	.533*	1	.123	.408	.701**	.098	.250	.585**
	Sig. (2-tailed)	.388	.015		.605	.074	.001	.680	.288	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PK_4	Pearson Correlation	.503*	-.010	.123	1	.101	.361	.375	.287	.507*
	Sig. (2-tailed)	.024	.966	.605		.673	.118	.103	.220	.023
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PK_5	Pearson Correlation	.400	.905**	.408	.101	1	.156	.602**	.816**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.081	.000	.074	.673		.511	.005	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PK_6	Pearson Correlation	.156	.361	.701**	.361	.156	1	.320	-.064	.571**
	Sig. (2-tailed)	.511	.118	.001	.118	.511		.170	.789	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PK_7	Pearson Correlation	.482*	.617**	.098	.375	.602**	.320	1	.393	.762**
	Sig. (2-tailed)	.032	.004	.680	.103	.005	.170		.086	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PK_8	Pearson Correlation	.612**	.698**	.250	.287	.816**	-.064	.393	1	.693**
	Sig. (2-tailed)									
	N									

	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.288	.220	.000	.789	.086		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_PK	Pearson Correlation	.692**	.838**	.585**	.507*	.791**	.571**	.762**	.693**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.007	.023	.000	.009	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 10. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	8

Lampiran 11. Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

No. Resp.	Pernyataan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	3	3	4	3	3	2	3	25
2	3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	4	4	3	2	3	25
4	4	4	3	3	3	3	3	3	26
5	3	3	3	4	4	2	3	4	26
6	3	3	3	4	3	3	4	3	26
7	4	3	3	4	3	3	3	4	27
8	3	4	4	3	3	4	3	4	28
9	4	4	3	3	4	3	4	3	28
10	3	4	4	3	4	4	4	3	29
11	4	4	3	3	3	3	3	3	26
12	3	3	4	4	3	4	2	3	26
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	3	2	2	3	4	3	2	23
15	3	3	4	3	3	3	2	3	24
16	4	4	3	4	4	3	3	4	29
17	3	3	3	3	3	3	3	3	24
18	4	4	4	3	3	4	4	3	29
19	3	4	3	3	3	3	3	4	26
20	4	3	4	4	3	4	2	3	27

21	4	3	3	4	4	3	3	3	27
22	4	3	3	4	4	3	3	3	27
23	4	4	3	3	4	3	4	3	28
24	3	3	4	3	3	2	4	3	25
25	4	4	4	3	4	3	3	4	29
26	4	3	4	4	2	2	2	3	24
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	3	3	4	3	3	2	3	25
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	4	3	3	4	4	3	3	3	27
32	4	3	3	3	4	4	3	4	28
33	3	4	4	3	3	4	3	2	26
34	4	2	3	2	3	4	3	2	23
35	3	3	4	3	3	3	2	3	24
36	4	4	3	4	4	3	3	4	29
37	4	3	4	3	3	4	4	4	29
38	3	3	4	3	3	4	3	3	26
39	3	3	3	4	4	3	4	3	27
40	3	3	3	3	3	3	2	3	23
41	3	3	4	3	3	2	4	3	25
42	4	3	3	4	4	3	3	3	27
43	3	3	3	4	4	3	2	3	25
44	4	4	3	4	4	3	3	4	29
45	4	4	3	3	4	2	3	4	27
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	3	3	3	3	3	3	3	3	24
51	4	3	3	2	2	3	2	3	22
52	4	3	3	3	4	4	3	4	28
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	4	4	4	4	4	4	3	4	31
55	4	3	3	4	3	3	4	3	27
56	4	3	3	4	3	3	4	3	27
57	3	4	3	3	4	3	3	3	26
58	3	3	4	3	3	3	3	2	24
59	4	3	3	4	3	3	3	4	27
60	3	3	3	3	3	3	2	3	23
61	4	3	3	4	3	3	2	3	25
62	4	4	3	3	2	3	2	3	24
63	4	4	3	3	4	3	4	3	28
64	3	3	4	3	3	2	4	3	25
65	4	4	4	4	4	4	4	4	32
66	4	3	4	4	2	2	2	3	24

67	4	3	3	4	3	3	4	3	27
68	4	3	3	4	3	3	2	3	25
69	4	4	3	3	4	3	4	3	28
70	3	3	3	3	3	3	3	3	24
71	4	3	3	4	3	3	4	3	27
72	3	3	3	3	3	3	2	3	23
73	4	4	4	4	4	4	4	4	32
74	4	4	4	4	4	4	4	4	32
75	4	4	4	4	4	4	4	4	32
76	3	3	3	3	3	3	3	3	24
77	4	3	3	4	3	3	4	3	27
78	3	3	4	4	3	4	2	3	26
79	4	4	4	3	4	3	3	4	29
80	3	4	4	3	4	4	4	3	29
81	3	3	3	4	4	3	2	3	25
82	3	3	3	4	3	3	4	3	26
83	4	4	3	3	4	3	4	3	28
84	3	3	4	4	3	4	2	3	26
85	3	3	4	3	3	3	2	3	24
86	4	4	4	3	3	4	4	3	29
87	4	3	3	4	4	3	3	3	27
88	3	3	4	3	3	2	4	3	25
89	4	4	4	4	4	4	4	4	32
90	4	4	4	4	4	4	4	4	32
91	3	4	4	3	3	4	3	2	26
92	4	4	3	4	4	3	3	4	29
93	3	3	3	4	4	3	4	3	27
94	4	3	3	4	4	3	3	3	27
95	4	3	3	4	3	3	2	3	25
96	3	3	3	4	4	2	3	4	26
97	3	4	4	3	4	4	4	3	29
98	3	3	4	3	3	3	2	3	24
99	4	3	4	4	3	4	2	3	27
100	4	3	3	2	2	3	2	3	22
101	4	3	3	4	3	3	2	3	25
102	3	3	3	4	4	2	3	4	26
103	3	4	4	3	4	4	4	3	29
104	3	3	4	3	3	3	2	3	24
105	4	3	4	4	3	4	2	3	27
106	4	4	4	3	4	3	3	4	29
107	4	4	4	4	4	4	4	4	32
108	3	3	4	3	3	3	2	3	24
109	3	3	3	3	3	3	2	3	23
110	4	4	3	3	4	2	3	4	27
111	3	3	3	3	3	3	3	3	24
112	4	3	3	4	3	3	4	3	27

113	3	3	3	3	3	3	2	3	23
114	4	4	4	4	4	4	4	4	32
115	4	4	4	4	4	4	4	4	32
116	4	4	4	4	4	4	4	4	32
117	3	3	3	3	3	3	3	3	24
118	4	3	3	4	3	3	4	3	27
119	3	3	4	4	3	4	2	3	26
120	4	4	4	3	4	3	3	4	29
121	3	4	4	3	4	4	4	3	29
122	3	3	3	4	4	3	2	3	25
123	3	3	3	4	3	3	4	3	26
124	4	4	3	3	4	3	4	3	28
125	3	3	4	4	3	4	2	3	26
126	3	3	4	3	3	3	2	3	24
127	4	4	4	3	3	4	4	3	29
128	4	3	3	4	4	3	3	3	27
129	3	3	4	3	3	2	4	3	25
130	4	4	4	4	4	4	4	4	32
131	4	4	4	4	4	4	4	4	32
132	3	4	4	3	3	4	3	2	26
133	4	4	3	4	4	3	3	4	29
134	3	3	3	4	4	3	4	3	27
135	4	3	3	4	4	3	3	3	27
136	4	3	3	4	3	3	2	3	25
137	3	3	3	4	4	2	3	4	26
138	3	4	4	3	4	4	4	3	29
139	3	3	4	3	3	3	2	3	24
140	4	3	4	4	3	4	2	3	27
141	4	3	3	2	2	3	2	3	22
142	4	3	3	3	4	4	3	4	28
143	4	4	4	4	4	4	4	4	32
144	4	4	4	4	4	4	3	4	31
145	4	3	3	4	3	3	4	3	27
146	3	4	4	3	4	4	4	3	29
147	3	3	3	4	4	3	2	3	25
148	3	3	3	4	3	3	4	3	26
149	4	4	3	3	4	3	4	3	28
150	3	3	4	4	3	4	2	3	26
151	4	3	3	4	3	3	2	3	25
152	4	4	3	3	2	3	2	3	24
153	4	4	3	3	4	3	4	3	28
154	3	3	4	3	3	2	4	3	25
155	4	4	4	4	4	4	4	4	32
156	4	4	3	3	4	3	4	3	28
157	3	4	4	3	4	4	4	3	29

Lampiran 12. Distribusi Jawaban Responden Pengembangan Karir

No. Resp.	Pernyataan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	4	4	3	4	4	4	3	29
2	4	3	3	4	3	3	2	3	25
3	3	3	3	4	4	2	3	4	26
4	3	4	4	3	4	4	4	3	29
5	3	3	4	3	3	3	2	3	24
6	4	3	4	4	3	4	2	3	27
7	4	4	4	3	4	3	3	4	29
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	3	3	4	3	3	3	2	3	24
10	3	3	3	3	3	3	2	3	23
11	4	4	3	3	4	2	3	4	27
12	3	3	3	3	3	3	3	3	24
13	4	3	3	4	3	3	4	3	27
14	3	3	3	3	3	3	2	3	23
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	3	3	3	3	3	3	3	3	24
19	4	3	3	4	3	3	4	3	27
20	3	3	4	4	3	4	2	3	26
21	4	4	4	3	4	3	3	4	29
22	3	4	4	3	4	4	4	3	29
23	3	3	3	4	4	3	2	3	25
24	3	3	3	4	3	3	4	3	26
25	4	4	3	3	4	3	4	3	28
26	3	3	4	4	3	4	2	3	26
27	3	3	4	3	3	3	2	3	24
28	4	4	4	3	3	4	4	3	29
29	4	3	3	4	4	3	3	3	27
30	3	3	4	3	3	2	4	3	25
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	3	4	4	3	3	4	3	2	26
34	4	4	3	4	4	3	3	4	29
35	3	3	3	4	4	3	4	3	27
36	4	3	3	4	4	3	3	3	27
37	4	3	3	4	3	3	2	3	25
38	3	3	3	4	4	2	3	4	26
39	3	4	4	3	4	4	4	3	29
40	3	3	4	3	3	3	2	3	24
41	4	3	4	4	3	4	2	3	27
42	4	3	3	2	2	3	2	3	22
43	4	3	3	3	4	4	3	4	28

44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	4	4	4	4	4	4	3	4	31
46	4	3	3	4	3	3	4	3	27
47	3	4	4	3	4	4	4	3	29
48	3	3	3	4	4	3	2	3	25
49	3	3	3	4	3	3	4	3	26
50	4	4	3	3	4	3	4	3	28
51	3	3	4	4	3	4	2	3	26
52	4	3	3	4	3	3	2	3	25
53	4	4	3	3	2	3	2	3	24
54	4	4	3	3	4	3	4	3	28
55	3	3	4	3	3	2	4	3	25
56	4	4	4	4	4	4	4	4	32
57	4	4	3	3	4	3	4	3	28
58	3	4	4	3	4	4	4	3	29
59	3	3	3	3	3	3	3	3	24
60	4	4	3	3	3	3	3	3	26
61	4	4	3	3	2	3	2	3	24
62	3	4	4	3	3	4	3	2	26
63	4	4	4	4	4	4	3	4	31
64	4	3	3	4	3	3	4	3	27
65	4	3	3	3	4	3	3	3	26
66	4	3	3	4	3	3	4	4	28
67	4	4	4	3	3	4	4	3	29
68	3	3	3	4	4	3	4	3	27
69	3	3	4	4	3	4	2	3	26
70	4	3	3	2	2	3	2	3	22
71	4	4	3	2	4	3	4	3	27
72	4	4	3	2	4	4	3	4	28
73	4	4	3	4	4	3	3	4	29
74	4	4	4	3	4	3	3	4	29
75	4	4	4	4	4	4	4	4	32
76	3	4	3	4	4	3	3	3	27
77	4	3	3	4	4	3	4	4	29
78	4	4	3	3	4	3	3	3	27
79	4	3	3	4	3	3	2	3	25
80	4	4	3	3	4	4	3	4	29
81	3	3	3	4	4	3	2	3	25
82	4	4	3	3	3	3	2	3	25
83	3	3	3	4	4	2	3	4	26
84	3	3	3	4	3	3	4	3	26
85	4	3	3	4	3	3	3	4	27
86	3	3	4	3	3	2	3	2	23
87	4	4	3	3	4	3	4	3	28
88	3	4	4	3	4	4	4	3	29
89	4	4	3	3	3	3	3	3	26

90	3	3	4	4	3	4	2	3	26
91	4	4	4	4	4	4	4	4	32
92	4	3	2	2	3	4	3	2	23
93	3	3	4	3	3	3	2	3	24
94	4	4	3	4	4	3	3	4	29
95	3	3	3	3	3	3	3	3	24
96	4	4	4	3	3	4	4	3	29
97	3	4	3	3	3	3	3	4	26
98	4	3	4	4	3	4	2	3	27
99	4	3	3	4	4	3	3	3	27
100	4	3	3	4	4	3	3	3	27
101	4	4	3	3	4	3	4	3	28
102	3	3	4	3	3	2	4	3	25
103	4	4	4	3	4	3	3	4	29
104	3	3	3	3	3	3	3	3	24
105	4	3	3	2	2	3	2	3	22
106	4	3	3	3	4	4	3	4	28
107	4	4	4	4	4	4	4	4	32
108	4	4	4	4	4	4	3	4	31
109	4	3	3	4	3	3	4	3	27
110	4	3	3	4	3	3	4	3	27
111	3	4	3	3	4	3	3	3	26
112	3	3	4	3	3	3	3	2	24
113	4	3	3	4	3	3	3	4	27
114	3	3	3	3	3	3	2	3	23
115	4	3	3	4	3	3	2	3	25
116	4	4	3	3	2	3	2	3	24
117	4	4	3	3	4	3	4	3	28
118	3	3	4	3	3	2	4	3	25
119	4	4	4	4	4	4	4	4	32
120	4	3	4	4	2	2	2	3	24
121	4	3	3	4	3	3	4	3	27
122	4	3	3	4	3	3	2	3	25
123	4	4	3	3	4	3	4	3	28
124	4	4	4	4	4	4	4	4	32
125	3	3	4	3	3	2	4	3	25
126	3	3	4	4	3	4	2	3	26
127	4	4	3	3	4	4	3	4	29
128	4	4	3	3	3	3	2	3	25
129	4	4	4	4	4	4	4	4	32
130	3	3	3	3	4	4	3	4	27
131	3	3	3	3	3	3	3	3	24
132	4	4	4	4	4	4	4	4	32
133	3	4	3	3	3	3	3	4	26
134	4	3	4	4	2	2	2	3	24
135	4	4	4	4	4	4	4	4	32

136	4	3	3	4	3	3	2	3	25
137	4	4	4	4	4	4	4	4	32
138	4	4	4	4	4	4	4	4	32
139	4	3	3	4	4	3	3	3	27
140	4	3	3	3	4	4	3	4	28
141	3	4	4	3	3	4	3	2	26
142	4	2	3	2	3	4	3	2	23
143	3	3	4	3	3	3	2	3	24
144	4	4	3	4	4	3	3	4	29
145	4	3	4	3	3	4	4	4	29
146	3	3	4	3	3	4	3	3	26
147	3	3	3	4	4	3	4	3	27
148	3	3	3	3	3	3	2	3	23
149	3	3	4	3	3	2	4	3	25
150	4	3	3	4	4	3	3	3	27
151	3	3	3	4	4	3	2	3	25
152	4	4	3	4	4	3	3	4	29
153	4	4	3	3	4	2	3	4	27
154	4	4	4	4	4	4	4	4	32
155	4	4	4	4	4	4	4	4	32
156	4	4	4	4	4	4	4	4	32
157	4	4	4	4	4	4	4	4	32



Lampiran 13. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

No. Resp.	Pernyataan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	3	3	4	3	3	2	3	25
2	3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	4	4	3	2	3	25
4	4	4	3	3	3	3	3	3	26
5	3	3	3	4	4	2	3	4	26
6	3	3	3	4	3	3	4	3	26
7	4	3	3	4	3	3	3	4	27
8	3	4	4	3	3	4	3	4	28
9	4	4	3	3	4	3	4	3	28
10	3	4	4	3	4	4	4	3	29
11	4	4	3	3	3	3	3	3	26
12	3	3	4	4	3	4	2	3	26
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	3	2	2	3	4	3	2	23
15	3	3	4	3	3	3	2	3	24
16	4	4	3	4	4	3	3	4	29
17	3	3	3	3	3	3	3	3	24
18	4	4	4	3	3	4	4	3	29
19	3	4	3	3	3	3	3	4	26
20	4	3	4	4	3	4	2	3	27
21	4	3	3	4	4	3	3	3	27
22	4	3	3	4	4	3	3	3	27
23	4	4	3	3	4	3	4	3	28
24	3	3	4	3	3	2	4	3	25
25	4	4	4	3	4	3	3	4	29
26	4	3	4	4	2	2	2	3	24
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	3	3	4	3	3	2	3	25
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	3	4	4	3	3	4	3	2	26
34	4	4	3	4	4	3	3	4	29
35	3	3	3	4	4	3	4	3	27
36	4	3	3	4	4	3	3	3	27
37	4	3	3	4	3	3	2	3	25
38	3	3	3	4	4	2	3	4	26
39	3	4	4	3	4	4	4	3	29
40	3	3	4	3	3	3	2	3	24
41	4	3	4	4	3	4	2	3	27
42	4	3	3	2	2	3	2	3	22
43	4	3	3	3	4	4	3	4	28

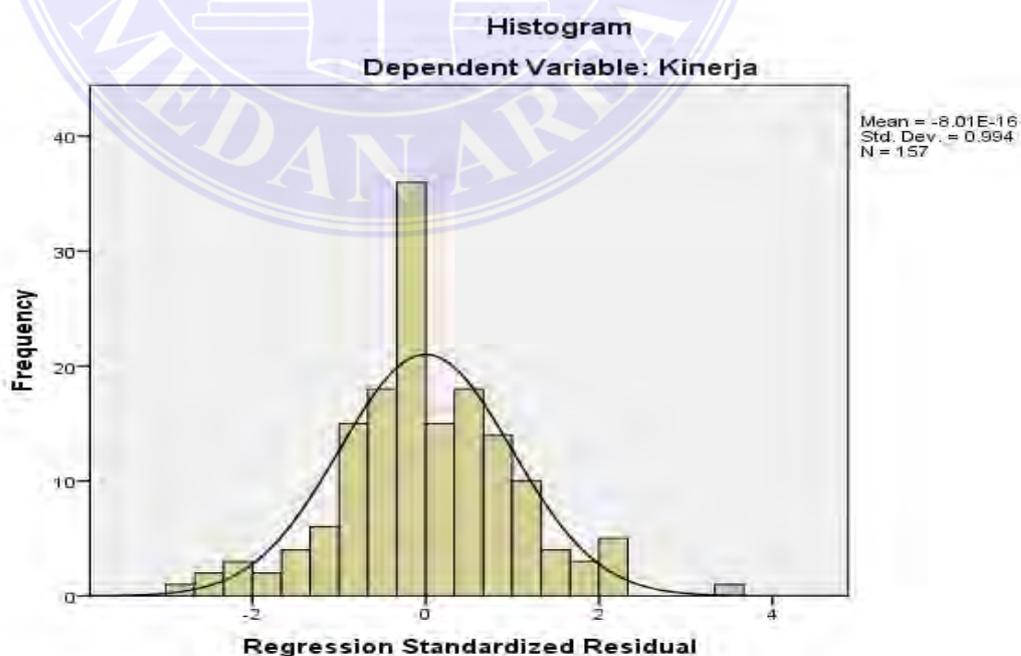
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	4	4	4	4	4	4	3	4	31
46	4	3	3	4	3	3	4	3	27
47	3	4	4	3	4	4	4	3	29
48	3	3	3	4	4	3	2	3	25
49	3	3	3	4	3	3	4	3	26
50	4	4	3	3	4	3	4	3	28
51	3	3	4	4	3	4	2	3	26
52	4	3	3	4	3	3	2	3	25
53	4	4	3	3	2	3	2	3	24
54	4	4	3	3	4	3	4	3	28
55	3	3	4	3	3	2	4	3	25
56	4	4	4	4	4	4	4	4	32
57	4	4	3	3	4	3	4	3	28
58	3	4	4	3	4	4	4	3	29
59	3	4	4	3	4	4	4	3	29
60	4	3	3	4	3	3	2	3	25
61	3	3	3	4	4	2	3	4	26
62	3	4	4	3	4	4	4	3	29
63	3	3	4	3	3	3	2	3	24
64	4	3	4	4	3	4	2	3	27
65	4	4	4	3	4	3	3	4	29
66	4	4	4	4	4	4	4	4	32
67	3	3	4	3	3	3	2	3	24
68	3	3	3	3	3	3	2	3	23
69	4	4	3	3	4	2	3	4	27
70	3	3	3	3	3	3	3	3	24
71	4	3	3	4	3	3	4	3	27
72	3	3	3	3	3	3	2	3	23
73	4	4	4	4	4	4	4	4	32
74	4	4	4	4	4	4	4	4	32
75	4	4	4	4	4	4	4	4	32
76	3	3	3	3	3	3	3	3	24
77	4	3	3	4	3	3	4	3	27
78	3	3	4	4	3	4	2	3	26
79	4	4	4	3	4	3	3	4	29
80	3	4	4	3	4	4	4	3	29
81	3	3	3	4	4	3	2	3	25
82	3	3	3	4	3	3	4	3	26
83	4	4	3	3	4	3	4	3	28
84	3	3	4	4	3	4	2	3	26
85	3	3	4	3	3	3	2	3	24
86	4	4	4	3	3	4	4	3	29
87	4	3	3	4	4	3	3	3	27
88	3	3	4	3	3	2	4	3	25
89	4	4	4	4	4	4	4	4	32

90	4	4	4	4	4	4	4	4	32
91	3	4	4	3	3	4	3	2	26
92	4	4	3	4	4	3	3	4	29
93	3	3	3	4	4	3	4	3	27
94	4	3	3	4	4	3	3	3	27
95	4	3	3	4	3	3	2	3	25
96	3	3	3	4	4	2	3	4	26
97	3	4	4	3	4	4	4	3	29
98	3	3	4	3	3	3	2	3	24
99	4	3	4	4	3	4	2	3	27
100	4	3	3	2	2	3	2	3	22
101	4	3	3	4	3	3	2	3	25
102	3	3	3	4	4	2	3	4	26
103	3	4	4	3	4	4	4	3	29
104	3	3	4	3	3	3	2	3	24
105	4	3	4	4	3	4	2	3	27
106	4	4	4	3	4	3	3	4	29
107	4	4	4	4	4	4	4	4	32
108	3	3	4	3	3	3	2	3	24
109	3	3	3	3	3	3	2	3	23
110	4	4	3	3	4	2	3	4	27
111	4	4	3	3	2	3	2	3	24
112	4	4	3	3	4	3	4	3	28
113	3	3	4	3	3	2	4	3	25
114	4	4	4	4	4	4	4	4	32
115	4	4	3	3	4	3	4	3	28
116	3	4	4	3	4	4	4	3	29
117	3	3	3	3	3	3	3	3	24
118	4	4	3	3	3	3	3	3	26
119	4	4	3	3	2	3	2	3	24
120	3	4	4	3	3	4	3	2	26
121	4	4	4	4	4	4	3	4	31
122	4	3	3	4	3	3	4	3	27
123	4	3	3	3	4	3	3	3	26
124	4	3	3	4	3	3	4	4	28
125	4	4	4	3	3	4	4	3	29
126	3	3	3	4	4	3	4	3	27
127	3	3	4	4	3	4	2	3	26
128	4	3	3	2	2	3	2	3	22
129	4	4	3	2	4	3	4	3	27
130	4	4	3	2	4	4	3	4	28
131	4	4	3	4	4	3	3	4	29
132	4	4	4	3	4	3	3	4	29
133	4	4	4	4	4	4	4	4	32
134	3	4	3	4	4	3	3	3	27
135	4	3	3	4	4	3	4	4	29

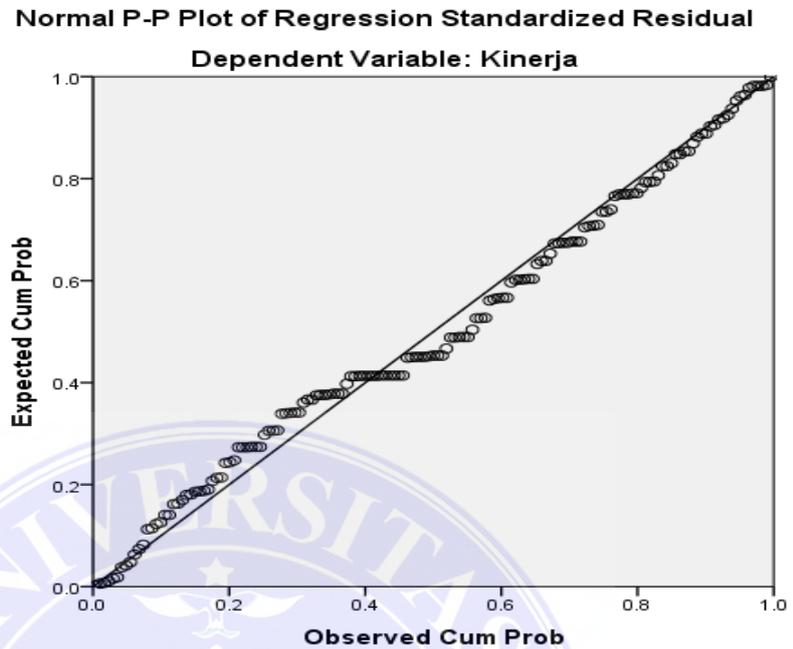
136	4	4	3	3	4	3	3	3	27
137	4	3	3	4	3	3	2	3	25
138	4	4	3	3	4	4	3	4	29
139	3	3	3	4	4	3	2	3	25
140	4	4	3	3	3	3	2	3	25
141	4	3	3	2	2	3	2	3	22
142	4	3	3	3	4	4	3	4	28
143	4	4	4	4	4	4	4	4	32
144	4	4	4	4	4	4	3	4	31
145	4	3	3	4	3	3	4	3	27
146	3	4	4	3	4	4	4	3	29
147	3	3	3	4	4	3	2	3	25
148	3	3	3	4	3	3	4	3	26
149	4	4	3	3	4	3	4	3	28
150	3	3	4	4	3	4	2	3	26
151	4	3	3	4	3	3	2	3	25
152	4	4	3	3	2	3	2	3	24
153	4	4	3	3	4	3	4	3	28
154	3	3	4	3	3	2	4	3	25
155	4	4	4	4	4	4	4	4	32
156	4	4	3	3	4	3	4	3	28
157	3	4	4	3	4	4	4	3	29

Lampiran 14. Uji Asumsi Klasik

1. Histogram



2. Normality Probability Plot



3. Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		157
Normal	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	1.91246516
Most	Absolute	.065
Extrem	Positive	.065
e	Negative	-.064
Difference		
Kolmogorov-Smirnov Z		.814
Asymp. Sig. (2-tailed)		.521

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 15. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.095	2.193		2.324	.021		
Disiplin_Kerja	.630	.056	.659	11.190	.000	1.000	1.000
Pengembangan_Karir	.183	.057	.189	3.215	.002	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Lampiran 16. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.101	1.412			.437
Disiplin_Kerja	.058	.036	.127	1.588	.114
Pengembangan_Karir	.036	.037	.079	.991	.323

a. Dependent Variable: Abs_res

Lampiran 17. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.466	.459	1.92484

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Disiplin_Kerja

Lampiran 18. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	498.344	2	249.172	67.252	.000 ^b
Residual	570.574	154	3.705		
Total	1068.917	156			

a. Dependent Variable: Kiner

b. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Disiplin_Kerja

Lampiran 19. Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.095	2.193		2.324	.021
Disiplin_K erja	.630	.056	.659	11.190	.000
Pengemba ngan_Karir	.183	.057	.189	3.215	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian 2020 (SPSS 20)