

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN DAERAH PEMBANGUNAN
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

DANI BAYU DARA

1505160144

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 19 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : **DANI BAYE DARA**
NPM : **1505160144**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH PEMBANGUNAN KOTA MEDAN (STUDI KASUS PADA KOLAM RENANG DELI)**

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

(HAZMANAN KHAIR PSB, SE, MBA, Ph.D)

Penguji II

(MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SE, M.Si)

Pembimbing

(PERYS LAILI KHODRI NST, SE, M.Si, C.Ht)

Panitia Ujian

Ketua

(H. JANURI, SE, MM, M.Si)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, SE, M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : **DANI BAYU DARA**
NPM : **1505160144**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Penelitian : **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH PEMBANGUNAN KOTA MEDAN (STUDI KASUS PADA KOLAM RENANG DELI)**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing

PERYS LAILI KHODRI NST, SE, M.Si, C.Ht

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E, M.Si

H. JANURI, S.E, M.M, M.Si



SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : **DANI BAYU DARAH**
NPM : **1505160144**
Konsentrasi : **MSDM**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)**
Perguruan Tinggi : **Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : **DANI BAYU DARA**
NPM : **1505160144**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Penelitian : **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH PEMBANGUNAN KOTA MEDAN**

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
18/2/2019	- Bimbingan Kuliahner		
23/2/2019	- Bimbingan Bab 4-5		
5/3/2019	- Revisi Bab 4-5 - Pembahasan - Saran		
11/3/2019	- Revisi Saran		
14/3/2019	Acc. untuk sidang mega hijau, 14/3-19 (Perys Narvitan)		

Medan, Maret 2019

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

PERYS LAILI KHODRI NST, SE, M.Si, C.Ht

JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, SE, M.Si

ABSTRAK

Dani Bayu Dara NPM 1505160144. Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tahun 2019.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan yang berjumlah 44 orang sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 44 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00.

Secara parsial diketahui bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan dimana di peroleh ($t_{hitung} 5.942 > (t_{tabel} 2.018)$) dan angka sig $0.000 < 0.05$. Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan dimana di peroleh ($t_{hitung} 9.554 > (t_{tabel} 2.018)$) dan angka sig $0.000 < 0.05$. Secara simultan diketahui pengembangan karir dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan dimana di peroleh ($f_{hitung} 207.458 > (f_{tabel} 3.23)$) dan angka sig $0.000 < 0.05$.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas Ridho dan Hidayah-NYA penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Berdasarkan persyaratan tersebut maka penulis menyusun dengan judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH PEMBANGUNAN KOTA MEDAN”**.

Usaha maksimal telah penulis lakukan dalam penyusunan skripsi ini. Meskipun demikian, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna, karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Untuk itu dengan hati tulus dan ikhlas penulis menerima kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan skripsi ini.

Dan penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi pengetahuan bagi pembaca dan semua pihak. Penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, nasehat dan motivasi dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa untuk Ayahanda Darmanti dan Ibunda Sri wahyuni, yang senantiasa memberikan perhatian, kasih sayang, motivasi, doa dan materi yang tanpa pamrih, sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Dr. Agussani, M. AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekertaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Perys Laily Khodry, SE, M.Si, C.Ht selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, bimbingan dan arahan yang banyak sekali membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan bekal

pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dan skripsi ini dengan baik.

10. Seluruh Staff Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu proses kelancaran urusan administrasi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

11. Terima kasih kepada Teman-teman tersayang, Netty, Youland Pratiwi, Devi Anggraini dan Muhammad Habib Rinaldi Damanik yang telah mendukung dan memotivasi penulis selama menyusun skripsi ini.

Tiada yang dapat penulis persembahkan kepada semua pihak yang bersangkutan, selain doa semoga amal dan jasanya mendapat balasan dari Allah SWT.

Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan peneliti lainnya khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, Maret 2019
Penulis

DANI BAYU DARA
NPM: 1505160144

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja	7
a. Pengertian Kinerja	7
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	8
c. Tujuan Penilaian Kinerja.....	10
d. Indikator-indikator Kinerja.....	10
2. Pengembangan Karir	11
a. Pengertian Pengembangan Karir	11
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi pengembangan karir	12
c. Tujuan Pengembangan karir.....	13
d. Indikator Pengembangan Karir.....	14
3. Disiplin Kerja.....	16
a. Pengertian Disiplin Kerja	16

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	17
c. Tujuan Disiplin Kerja.....	19
d. Indikator-indikator Disiplin Kerja	20
B. Kerangka Konseptual	20
1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja	20
2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja	21
3. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Terhadap Kinerja.....	21
C. Hipotesis	22

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	23
B. Defenisi Operasional	23
C. Tempat Dan Waktu Penelitian	24
D. Populasi dan Sampel Penelitian	25
E. Teknik Pengumpulan Data.....	26
F. Teknik analisis Data	30

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	35
1. Deskripsi Hasil Penelitian	35
2. Identitas Responden	35
3. Persentase Jawaban Responden	37
4. Model Regresi.....	41
a. Uji Asumsi Klasik	41
b. Regeresi Linier Berganda	45
c. Pengujian Hipotesis.....	46
d. Koefisien Determinasi (R-Square).....	50
B. Pembahasan	51
1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja	51
2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja.....	52
3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan	53

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	55
B. Saran.....	55

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III. 1 Defenisi Operasional.....	24
Tabel III. 2 Jadwal Penelitian	25
Tabel III. 3 Skala Likert	26
Tabel III. 4 Hasil Uji Validitas.....	27
Tabel III. 5 Hasil Uji Reabilitas	29
Tabel IV. 1 Jenis Kelamin.....	36
Tabel IV. 2 Pendidikan Terakhir	36
Tabel IV. 3 Lama Bekerja	36
Tabel IV. 4 Kriteria Jawaban Responden	37
Tabel IV. 5 Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja	38
Tabel IV. 6 Persentase Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir	39
Tabel IV. 7 Persentase Jawaban Responden Variabel Disiplin	40
Tabel IV. 8 Hasil Uji Multikolinieritas.....	43
Tabel IV. 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	45
Tabel IV. 10 Hasil Uji Statistik (Uji t).....	47
Tabel IV. 11 Hasil Uji Simultan (Uji F)	49
Tabel IV. 12 Hasil Uji Determinasi.....	50

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II. 1 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja	20
Gambar II. 2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja.....	21
Gambar II. 3 Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Terhadap Kinerja	21
Gambar III. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	33
Gambar III. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	34
Gambar IV. 1 Hasil Uji Normalitas	42
Gambar IV. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas	44

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dan dominan didalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah untuk meningkatkan kinerja yang baik. Pentingnya arti kinerja bagi keberlangsungan sebuah organisasi adalah untuk melakukan, menjalankan, serta melaksanakan tanggung jawab.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus mengambil langkah-langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas dari kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan seperti kemampuan teknis, kemampuan berinteraksi, dan kemampuan konseptual.

Perusahaan yang memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas adalah salah satu cara perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya, karena akan mempermudah suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Kinerja yang baik yaitu pekerjaan yang dilakukan secara maksimal sesuai dengan standart kinerja yang mendukung tujuan organisasi. Organisasi yang baik merupakan organisasi yang mampu meningkatkan kemampuan yang baik maka secara tidak langsung kinerja karyawan akan baik pula. Pentingnya meningkatkan

kinerja karyawan akan membawa dampak positif dan kemajuan bagi perusahaan serta membawa kemajuan bagi perusahaan atau organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi (*performance*) yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sedarmayanti, 2010 hal. 260).

Setiap perusahaan atau organisasi melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu berusaha untuk mendapatkan keuntungan, tapi tidak terlepas dari tujuan utamanya yaitu untuk mensejahterakan dan memajukan kemampuan karyawannya karena karyawan merupakan asset bagi perusahaan.

Dan salah satu aktivitas perusahaan untuk memajukan kemampuan karyawannya adalah pengembangan karir karyawan, pengembangan karir ditujukan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya dilingkungan kerja.

Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin bahwa karyawan dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan dan pengembangan karir adalah hasil dari interaksi antara karir individu dengan proses manajemen karir organisasi (Yuniarsi dan Suwatno, 2008)

Pengembangan karir sebagai sebuah cara untuk menyakinkan perusahaan untuk mendapatkan kemampuan yang terbaik dari karyawannya sehingga

mereka mampu untuk jenjang yang berikutnya yang lebih baik. Pengelolaan harus dilakukan dengan sebaik mungkin dan dikembangkan agar organisasi dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Selain pengembangan karir faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja, karna dengan disiplin kerja yang dimiliki para karyawan akan memudahkan perusahaan untuk melancarkan tujuan yang ingin dicapai, sebab para karyawan akan dengan sigap untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dan menyiapkannya tepat waktu sesuai dengan perintah serta bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan pada perusahaan tersebut.

Disiplin kerja yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan yang berlaku (Hasibuan, 2010).

Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan merupakan perusahaan BUMD yang beralamat di Jl. Sutomo No.4, Gaharu, Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara 20233 yang bergerak dibidang jasa kontruksi, developer, pengelolaan sarana umum dan hiburan. Seharusnya Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan berupaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan agar perusahaan tersebut dapat berkembang.

Dalam pembahasan mengenai PD Pembangunan Kota Medan penulis terinspirasi untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut, ternyata masih terdapat beberapa fenomena-fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan

yaitu masih kurang informasi, sosialisasi, dan pengetahuan serta syarat-syarat dalam pengembangan karir karyawan yang ditandai dengan jabatan yang dimiliki para karyawan belum meningkat dan masih kurang tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan hal tersebut dapat dilihat dari sering terbengkalainya pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Kemudian masih kurang profesionalnya serta kurang kerja sama tim pada karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dalam penelitian mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih kurang informasi, sosialisasi, dan pengetahuan serta syarat-syarat dalam pengembangan karir karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.
2. Masih kurang tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.
3. Masih kurang profesionalnya dan kurang kerja sama tim karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Di dalam penelitian ini, untuk menghindari terjadinya kesimpang siuran dalam pembahasandan keterbatasan pengetahuan maka penulis hanya membatasi masalah tetap pada faktor dan masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam pengembangan karir dan disiplin kerja yang ada pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

- a. Apakah ada Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan?
- b. Apakah ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan?
- c. Apakah ada Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Kota Medan.

2. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak diantaranya:

- a. Manfaat Teori

Penelitian bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang teori-teori pengembangan karir, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan karir dan disiplin kerja

- c. Manfaat penelitian yang akan datang

Penelitian ini bermanfaat sebagai rekomendasi penelitian yang akan datang dalam memeriksa kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Dalam perusahaan kinerja karyawan sangat penting sebagai faktor pendukung untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Usaha-usaha itu merupakan bagian penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, seberapa baik mereka menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga berdampak pada kemajuan perusahaan.

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai, 2009 hal. 309). Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi organisasi.

Menurut (Fahmi, 2010 hal. 20) definisi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Sedangkan menurut (Supriyono, 2010 hal. 281) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah *output* atau hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam periode atau waktu

tertentu. Pekerjaan yang dilakukan karyawan yang harus sesuai dengan ketentuan perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Narmodo (2009) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

2) Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan).

3) Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau sekelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

4) Pendidikan

Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru didalam cara atau sistem kerja.

5) Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin canggih akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

6) Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

7) Sikap etika kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang didalam kelompok itu.

8) Sarana produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

9) Jaminan sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan.

10) Kesempatan promosi jabatan

Dengan diberikan kesempatan promosi jabatan, maka karyawan akan meningkatkan kinerja.

11) Manajemen

Karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian kinerja karyawan akan baik.

12) Kepemimpinan

Merupakan hubungan antara dua orang yang berbeda dalam suatu organisasi yaitu hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan.

13) Gizi dan kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal itu akan mempengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua itu maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Siti Rommalla (2018) ada 7 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- 1) Ketersediaan peralatan dan barang.
- 2) Lingkungan kerja.
- 3) Visi, misi, dan budaya organisasi.
- 4) Sistem komunikasi dan cara kerja pimpinan.
- 5) Pelatihan dan pengembangan diri.
- 6) Bonus dan insentif.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Syafarudin Alwi yang dikutip oleh Khaerul Umam (2010, hal. 191) mengemukakan bahwa:

Secara teoritis, tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development. Suatu yang bersifat evaluation harus menyelesaikan:

- 1) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi.
- 2) Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision.
- 3) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat development penilaian harus menyelesaikan:

- 1) Prestasi real yang dicapai individu.
- 2) Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja.
- 3) Prestasi-prestasi yang dikembangkan.

d. Indikator-indikator Kinerja

Menurut Robbins dalam Daryanto (2017 hal. 107) menyatakan bahwa kinerja karyawan dibentuk oleh lima indikator :

- 1) Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- 3) 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.
- 4) Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) 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 perusahaan dimana dia bekerja.

2. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan Karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karir meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karir tertentu. Suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karir yang realistis. Pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada waktu dibutuhkan organisasi sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu.

Menurut Handoko, 2012 hal. 123 pengembangan karir adalah upaya peningkatan pengalaman dan kemampuan pribadi seseorang untuk mencapai rencana karirnya.

Sedangkan menurut Andrew J Fubrin (Mangkunegara, 2011 hal. 77 pengembangan karir merupakan aktivitas kekaryawan yang membantu

karyawan untuk merencanakan karir masa depan pada akhirnya bermanfaat bagi karyawan dalam perkembangan karirnya.

Kemudian Rivai (2009) berpendapat bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2009, hal. 278) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah:

- 1) Prestasi kerja
Prestasi kerja (*job Performance*) adalah merupakan komponen yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis.
- 2) Eksposur
Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite, dan jam-jam yang dihabiskan.
- 3) Jaringan kerja
Jaringan kerja berarti perolehan exposure diluar perusahaan, mencakup kontrak pribadi dan professional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.
- 4) Kesetiaan terhadap organisasi
Biasanya perusahaan membeli "membeli" loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir.
- 5) Pembimbing dan sponsor
Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan mendapatkan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya.
- 6) Peluang untuk tumbuh
Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya. Misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan

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

c. Tujuan Pengembangan Karir

Adapun tujuan pengembangan karir menurut menurut Andrew J Dubrin dan Mangkunegara (dalam Hamali, 2018 hal. 155) adalah sebagai berikut:

- 1) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan

Pengembangan karir membantupencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu. Seorang karyawan yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.

- 2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan

Perusahaan merencanakan karir karyawan dengan meningkatkan kesejahteraan agar karyawan lebih tinggi loyalitasnya.

- 3) Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka

Pengembangan karir membantu menyadarkan karyawan akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahlian.

- 4) Memperkuat hubungan antar karyawan dan perusahaan

Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap karyawan terhadap perusahaannya.

- 5) Membuktikan tanggung jawab sosial

Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan karyawan-karyawan menjadi lebih bermental sehat.

- 6) Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.

- 7) Mengurangi *turnover* dan biaya ke karyawan.

Pengembangan karir dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya ke karyawan menjadi lebih efektif.

- 8) Mengurangi keusangan profesi dan manajerial

Pengembangan karir dapat menghindarkan keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.

- 9) Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan

Pengembangan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan ke karyawan.

- 10) Menggiatkan suatu pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang

Pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi penempatan suatu posisi jabatan yang sesuai dengan porsinya.

d. Indikator-indikator Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2012, hal. 207), berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah:

- 1) 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 karyawan.

- 2) Kepedulian para atasan langsung

Para karyawan pada umumnya mendambakan ketertiban atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk kepedulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para karyawan

tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para karyawan tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para karyawan mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar..

3) Informasi tentang berbagai peluang promosi

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

4) Adanya minat untuk dipromosikan

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

5) Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang

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

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja merupakan segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009. Hal 86) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Terry, Tohardi (dalam Sutrisno, 2009. Hal 87) disiplin kerja yaitu alat penggerak karyawan, agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Latainer, Soedino (dalam Sutrisno, 2009. Hal 87) juga berpendapat bahwa disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009. Hal 89), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

a) Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan kerja.

- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apa lagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Sastrohadiwiryo Siswanto (dalam Supomo dan Nurhayati, 2018 hal. 139) menjelaskan bahwa tujuan umum melakukan pembinaan disiplin kerja yaitu agar kelangsungan hidup perusahaan sesuai dengan tujuan yang direncanakan organisasi. Tujuan khusus yang direncanakan dari pembinaan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

d. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Harlie (2010) adalah sebagai berikut:

- 1) Selalu hadir tepat waktu
- 2) Selalu mentaati ketentuan jam kerja
- 3) Selalu mengutamakan jam kerja yang efektif dan efisien
- 4) Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya
- 5) Memiliki semangat kerja yang tinggi

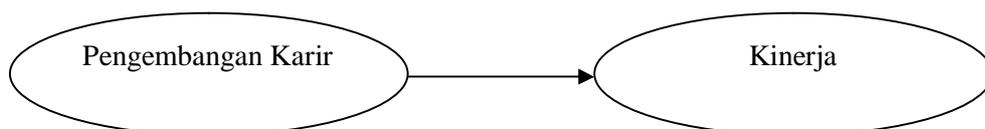
B. Kerangka Konseptual

Sugiyono (2016, hal. 88) menjelaskan kerangka konseptual merupakan model tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka Konseptual sebagai berikut.

1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehubungan dengan itu semua, maka karyawan akan meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya untuk mencapai karir yang ingin diraih sehingga kinerja karyawan akan meningkat sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Hasil penelitian Harlie (2010) menyimpulkan bahwa “pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan”.

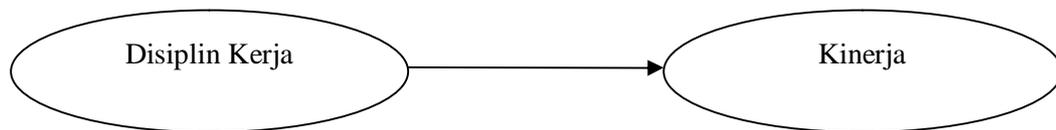


Gambar II.1 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin juga berperan penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena dengan adanya disiplin yang ditanamkan pada diri setiap karyawan, maka dapat mendorong karyawan agar bekerja lebih giat lagi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan tepat waktu sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.

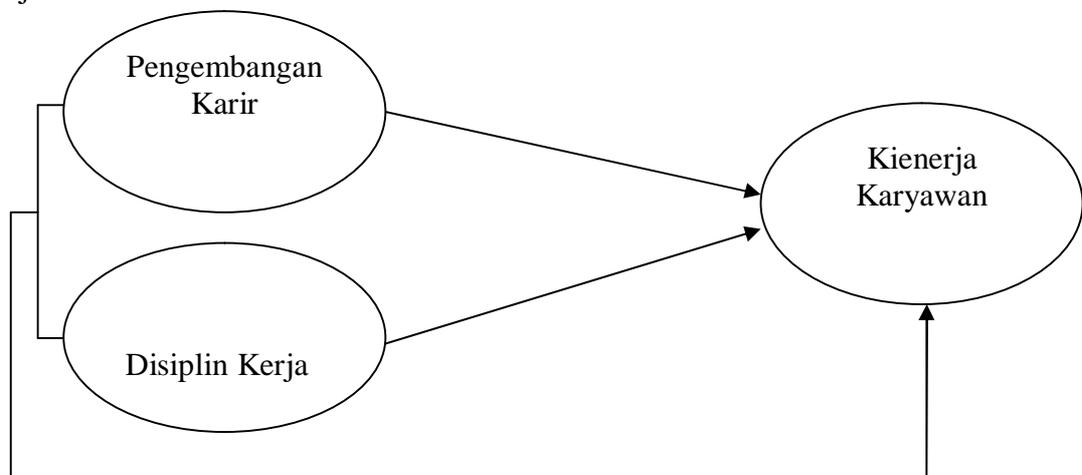
Hasil penelitian Runtunuwu (2015) menyatakan bahwa “disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Harlie (2010) menyatakan bahwa “pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja”.



Gambar II.3 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan konseptual diatas maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Pengembangan Karir berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.
2. Disiplin Kerja berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.
3. Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan ilmu atau cara yang digunakan untuk memperoleh kebenaran menggunakan penelusuran dengan tahapan-tahapan yang disusun secara ilmiah dengan tujuan untuk mencari, menyusun, serta menyimpulkan data-data, sehingga dapat dipergunakan untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji kebenaran sesuatu pengetahuan.

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif yang bersifat memberikan gambaran dari pengertian antara kedua variabel penelitian yang saling berhubungan ataupun berpengaruh antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang terjadi defenisi operasional adalah:

Tabel III.1
Defenisi Operasional

NO	Variabel	Defenisi	Indikator
1	Kinerja (Y)	Kinerja adalah seseorang yang diharapkan dapat berfungsi sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kuantitas - Ketepatan waktu - Efektivitas - Kemandirian
2	Pengembangan Karir (X1)	Pengembangan Karir adalah upaya yang dilakukan seseorang dalam peningkatankarirnya yang bermanfaat untuk perkembangan karirnya dimasa depan.	<ul style="list-style-type: none"> - Perlakuan yang adil dalam berkarir - Keperdulian para atasan langsung - Informasi tentang berbagai peluang - Adanya minat untuk dipromosikan - Tingkat kepuasan
3	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin Kerja adalah sikap taat pada peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> - Selalu hadir tepat waktu - Selalu mentaati ketentuan jam kerja - Selalu mengutamakan jam kerja yang efektif dan efesien - Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya - Memiliki semangat kerja yang tinggi

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan yang beralamat di Jl. Sutomo No. 4, Gaharu, Medan Timur.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2018 s/d Maret 2019 penyusunan ini, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabeljadwal kegiatan penelitian dibawah ini:

Tabel III.2
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Jenis Penelitian	Bulan																			
		November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset																				
2	Pengajuan judul																				
3	Penyusunan proposal																				
4	Seminar proposal																				
5	Riset																				
6	Pengolahan data																				
7	Sidang skripsi																				

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016 hal. 100) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek-objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan yang berjumlah 44 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2016, hal. 81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis *Nonprobability sampling* dan sampel ini menggunakan sampel jenuh. Sehingga semua populasi akan dijadikan sampel yaitu karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan yang berjumlah 44 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Wawancara (*Interview*)

Wawancara yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang diperlukan.

2. Angket (*Quistioner*)

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada para karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan dengan menggunakan skala *likers* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan atau pernyataan mempunyai opsi, yaitu:

Tabel III.3
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Jumlah opsi jawaban dalam penelitian ini ada 5 yaitu: sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Untuk mengetahui hasil angket yang dsebar akan menggunakan beberapa rumus untuk mengujinya.

a. Uji Validitas

Validitas suatu instrument menunjukkan seberapa jauh ia dapat mengukur apa yang hendak diukur dalam suatu penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

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

(Sugiyono, 2016, hal. 183)

Dimana:

r_{xy}	= Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y
N	= Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x$	= Jumlah pengamatan variabel X
$\sum y$	= Jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum x^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum y^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\sum x)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum y)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum xy$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut:

- 1) Korelasikan skor-skor suatu nomor angket dengan skor total variabelnya.
- 2) Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
- 3) Walaupun positif perlu pula nilai korelasi (r) tersebut diuji signifikan atau tidaknya. Jika korelasi signifikan maka item instrument adalah valid.

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < 0,05).
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2-tailed > 0,05).

Pengujian validitas tiap instrument bebas dengan cara mengkorelasikan tiap butir pertanyaan tersebut. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak valid dengan membandingkan nilai probabilitas yang dihitung terhadap nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05.

Tabel III.4
Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Diri, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.327	0.030 < 0,05	Valid
	Y2	0.501	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.821	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.328	0.030 < 0,05	Valid
	Y5	0.643	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.334	0.027 < 0,05	Valid
	Y7	0.694	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.673	0.000 < 0,05	Valid
	Y9	0.821	0.000 < 0,05	Valid
	Y10	0.328	0.030 < 0,05	Valid
Pengembangan Karir (X1)	X1	0.500	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.330	0.028 < 0,05	Valid
	X3	0.531	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.313	0.039 < 0,05	Valid
	X5	0.609	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.543	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.334	0.027 < 0,05	Valid
	X8	0.405	0.006 < 0,05	Valid
	X9	0.644	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.446	0.000 < 0,05	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X1	0.396	0.008 < 0,05	Valid
	X2	0.676	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.442	0.003 < 0,05	Valid
	X4	0.846	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.846	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.396	0.008 < 0,05	Valid
	X7	0.442	0.003 < 0,05	Valid
	X8	0.846	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.846	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.396	0.008 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

b. Uji reliabilitas

Menurut (Siregar, hal.173) reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.

Pengujian reliabilitas menggunakan teknik *cronbach alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \left[\frac{\sum ab^2}{a^2} \right] \right]$$

Sugiyono (2016 hal.132)

Dimana:

- n : Jumlah sampel
- X : Nilai skor yang dipilih
- α^2 : Varians total
- $\sum ab^2$: Jumlah varians butir
- k : Jumlah butir pertanyaan
- r : koefisien reliabilitas instrument

Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliabel menurut (Syofian Siregar, 2012, hal.175) kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* > 0.6 maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
2. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* < 0.6 maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

Tabel III.5
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.716	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X1)	0.817		Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.825		Reliabel

Sumber : SPSS 24.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel mendekati $1 > 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Pengujian tersebut menggunakan teknis analisis sebagai berikut:

1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 + X_1 + b_2 + X_2$$

Sumber: Sugiyono (2016, hal. 230)

Dimana:

Y	= Kinerja
A	= Konstanta
$b_1 b_2$	= Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
X_1	= Pengembangan Karir
X_2	= Disiplin Kerja

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model

tersenut adalah model yang baik, maka analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

Uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Uji normalis ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,1$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka

disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

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

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji T)

Priyatno (2013) mengemukakan uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, sebaliknya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik.

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sugiyono (2016, hal. 184)

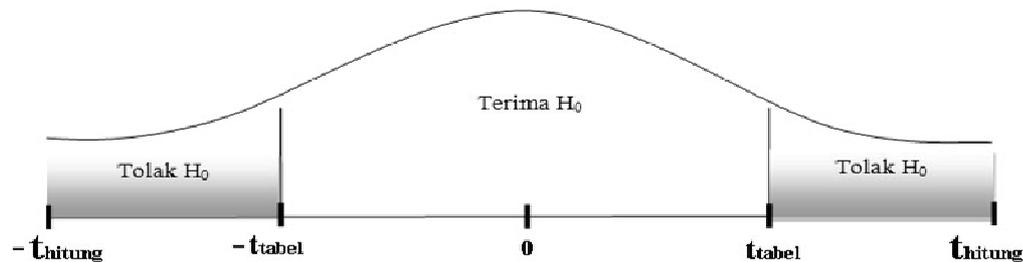
Keterangan:

- t = Nilai t
- n = Jumlah sample
- r = Nilai koefisien korelasi

Kriteria pengujiannya adalah:

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

- b. Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.



Gambar III.1 Uji t

b. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji signifikan korelasi ganda maka dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Sugiyono (2016, hal. 240)

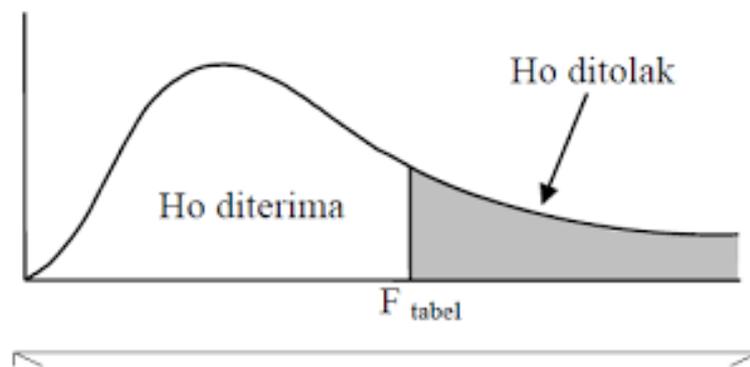
Keterangan:

- R^2 = Koefisien korelasi berganda
- K = Jumlah variabel independen (bebas)
- n = Jumlah sample
- F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan F table

Bentuk pengujiannya adalah:

- a. Bila $f_{hitung} > f$ atau $-f_{hitung} < -f_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y.
- b. Bila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y.

Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk = n - k - 1$.



Gambar III.2 Uji F

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh dalam menerangkan variasi tabel independen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Dengan rumus:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sugiyono (2016, hal. 184)

Dimana:

D = Koefisien determinasi
R = R square
100% = Distribusi Persentase

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel pengembangan karir (X1), 10 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X2) dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 44 karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

2. Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel IV.1
Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	21	47,7	47,7	47,7
	PEREMPUAN	23	52,3	52,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel IV.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 21 (47.7%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 23 (52.3%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah perempuan.

b. Pendidikan Terakhir

Tabel IV.2
Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN TERAKHIR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	10	22,7	22,7	22,7
	SMA	11	25,0	25,0	47,7
	S1	20	45,5	45,5	93,2
	S2	3	6,8	6,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel IV.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 10 (22.7%) orang karyawan berlatar belakang pendidikan SMA, 11 (25%) orang karyawan berlatar belakang pendidikan D3, 20 (45.5%) orang karyawan berlatar belakang pendidikan S1, dan 3 (6.8%) orang karyawan berlatar belakang pendidikan S2. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan S1.

c. Lama Bekerja

Tabel IV.3
Lama Bekerja

LAMA BEKERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 TAHUN	3	6,8	6,8	6,8
	2 TAHUN	12	27,3	27,3	34,1
	3 TAHUN	18	40,9	40,9	75,0
	4 TAHUN	7	15,9	15,9	90,9
	LEBIH DARI 5 TAHUN	4	9,1	9,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel IV.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 3 (6.8%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 1 tahun, 12 (27.3%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 2 tahun, 18 (40.9%) orang karyawan yang

sudah bekerja selama 3 tahun, 7 (15.9%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 4 tahun, dan 4 (9.1%) orang karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang sudah bekerja selama 3 tahun.

3. Persentase Jawaban Responden

Tabel IV.4
Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

Tabel IV.5
Persentase Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas					
1	Saya dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan	47,7%	25%	18,2%	2,3%	6,8%
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	13,6%	43,2%	34,1%	9,1%	0%
	Kuantitas					
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan	54,5%	20,5%	15,9%	9,1%	0%
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah direncanakan	13,6%	65,9%	11,4%	9,1%	0%
	Ketepatan Waktu					
5	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	15,9%	52,3%	25%	0%	6,6%
6	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sesegera mungkin	45,5%	25%	25%	0%	4,5%
	Efektivitas					
7	Saya mampu mengerjakan dua pekerjaan sekaligus tanpa ada masalah	31,8%	22,7%	27,3%	18,2%	0%
8	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya	27,3%	22,7%	34,1%	15,9%	0%
	Kemandirian					
9	Saya dapat menyelesaikan masalah yang saya hadapi dengan kemampuan yang saya miliki sendiri	54,5%	20,5%	15,9%	9,1%	0%
10	Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim)	13,6%	65,9%	11,4%	9,1%	0%

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja karyawan dimana mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket

yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

Tabel IV.6
Persentase Jawaban Responden Pengembangan Karir (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Perlakuan Yang Adil Dalam Berkarir					
1	Semua karyawan tahu apa saja kriteria yang dipertimbangkan untuk di promosikan	40,9%	18,2%	29,5%	0%	11,4%
2	Peluang untuk meningkatkan jabatan, pangkat dan golongan terbuka bagi seluruh karyawan	27,3%	22,7%	25%	25%	0%
	Keperdulian Para Atasan Langsung					
3	Atasan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para karyawan mengetahui potensi yang perlu perbaiki dan ditingkatkan	15,9%	52,3%	25%	0%	6,8%
4	Perhatian pimpinan terhadap semua karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki mereka	45,5%	25%	25%	0%	4,5%
	Informasi Tentang Berbagai Peluang					
5	Infomasi tentang berbagai peluang untuk di promosikan, dimutasikan dan lain-lain selalu di beritahukan ke pada semua karyawan	31,8%	22,7%	27,3%	18,2%	0%
6	Karyawan diberikan kesempatan untuk seleksi internal untuk menduduki posisi-posisi tertentu yang di butuhkan	27,3%	22,7%	34,1%	15,9%	0%
	Adanya Minat Untuk Di Promosikan					
7	Karyawan memiliki minat/keinginan yang tinggi untuk menempati jabatan yang lebih tinggi	47,7%	25%	18,2%	2,3%	6,8%
8	Karyawan bersedia mengikuti pelatihan yang diadakan	13,6%	43,2%	34,1%	9,1%	0%

	perusahaan pada saat dipromosikan					
	Tingkat Kepuasan					
9	karyawan merasa puas dengan segala kemampuan dan karir yang di miliknya	54,5%	20,5%	15,9%	9,1%	0%
10	Karyawan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan tempat mereka bekerja saat ini	13,6%	65,9%	11,4%	9,1%	0%

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel pengembangan diri dimana mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

Tabel IV.7
Persentase Jawaban Responden Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Selalu Hadir Tepat Waktu					
1	Saya selalu masuk kerja tepat waktu sesuai aturan perusahaan	13,6%	65,9%	11,4%	9,1%	0%
2	Saya bersedia diberikan sanksi apabila telat masuk kerja	15,9%	52,3%	25%	0%	6,8%
	Selalu Mentaati Ketentuan Jam Kerja					
3	Saya mematuhi aturan perusahaan tentang waktu masuk, keluar dan istirahat kerja	45,5%	25%	25%	0%	4,5%
4	Saya tidak pernah bersantai ketika masih pada jam kerja kantor	54,5%	20,5%	15,9%	9,1%	0%
	Selalu Mengutamakan Jam Kerja yang Efektif dan Efisien					
5	Waktu jam kerja saya gunakan semaksimal mungkin untu menyelesaikan pekerjaan	54,5%	20,5%	15,9%	9,1%	0%
6	Saya selalu menjadikan evaluasi kerja saya sebagai acuan untuk memperbaiki kualitas kerja saya	13,6%	65,9%	11,4%	9,1%	0%
	Memiliki Keterampilan Kerja Pada Bidang Tugasnya					
7	Saya mampu mengerjakan pekerjaan saya karena sesuai	45,5%	25%	25%	0%	4,5%

	dengan kemampuan saya					
8	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tanpa ada kendala	54,5%	20,5%	15,9%	9,1%	0%
	Memiliki Semangat Kerja yang Tinggi					
9	Saya dapat menyelesaikan dengan baik sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	54,5%	20,5%	15,9%	9,1%	0%
10	Saya bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan atasan	13,6%	65,9%	11,4%	9,1%	0%

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel disiplin kerja dimana mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

4. Model Regressi

a. Uji asumsi klasik

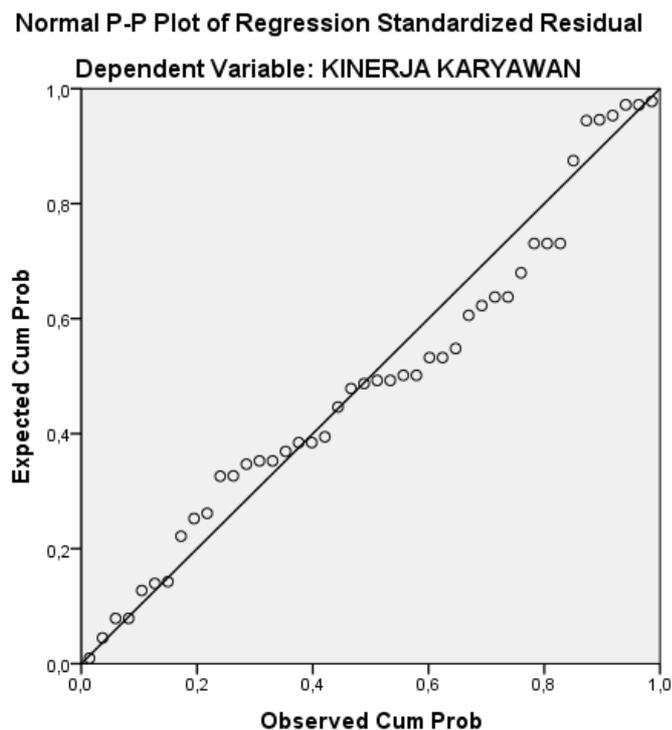
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan gambar IV.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Multikolieneritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel IV.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	PENGEMBANGAN KARIR	,499	2,005
	DISIPLIN KERJA	,499	2,005
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN			

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan tabel IV.8 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel pengembangan karir (X_1) sebesar 2.005 dan variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 2.005. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel pengembangan karir (X_1) sebesar 0,499 dan disiplin kerja (X_2) sebesar 0.499. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara

variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

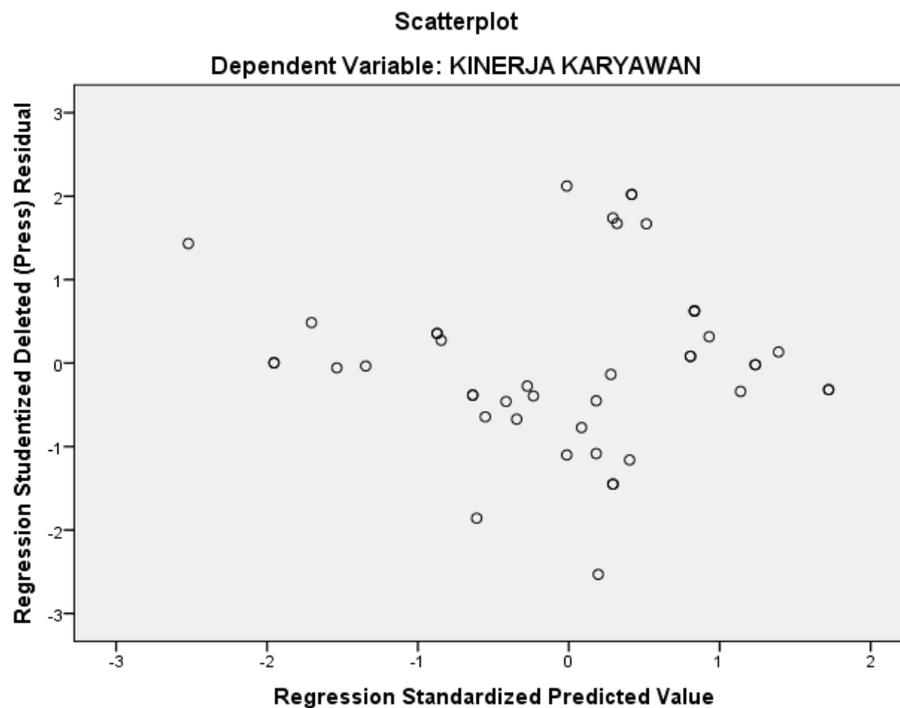
3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :

Gambar IV.2 **Hasil Uji Heterokedastisitas**



Sumber : SPSS 24.00

Bentuk gambar IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

b. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan pengembangan karir dan disiplin kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen.

Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Tabel IV.9
Hasil Uji Regresi Linear

Coefficients^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,194	2,231		,983	,331
	PENGEMBANGAN KARIR	,489	,082	,394	5,942	,000
	DISIPLIN KERJA	,557	,058	,634	9,554	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel IV.9 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 2.194
- 2) Pengembangan Karir = 0,489
- 3) Disiplin = 0,557

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 2.194 + 0,489_1 - 0,557_2$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 2.194 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan akan meningkat.
- 2) β_1 sebesar 0,489 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila pengembangan karir mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,489 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) β_2 sebesar 0,557 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,557 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji t atau Uji Parsial

Untuk uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$t = r \frac{n - 2}{1 - r^2}$$

Sugiyono (2016, hal. 184)

Dimana :

t = nilai t hitung
r = koefisien korelasi
n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

- a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
- b) $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a) H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. Df = n - 2
- b) H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel IV.10
Hasil Uji Statistik t (parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,194	2,231		,983	,331
	PENGEMBANGAN KARIR	,489	,082	,394	5,942	,000
	DISIPLIN KERJA	,557	,058	,634	9,554	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Pengaruh Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel IV.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable pengembangan karir sebesar 5,942 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($44 - 2 = 42$), di peroleh t tabel 2,018. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t-hitung = 5,942 $>$ t tabel = 2,018. Ini berarti terdapat pengaruh antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 \leq 0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

b) Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel IV.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable disiplin sebesar 9,554 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($44 - 2 = 42$), di

peroleh t tabel 2,018. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_2 dan Y , demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_2 dan Y , didalam hal ini t -hitung = 9,554 $>$ t tabel = 2,018. Ini berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $<$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu pengembangan karir dan disiplin kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV. 11
Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1087,121	2	543,561	207,458	,000 ^b
	Residual	107,424	41	2,620		
	Total	1194,545	43			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR						

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel IV.11 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 207,458, kemudian nilai sig nya adalah 0,000

- a. Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} < -f_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .
- b. Bila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .

Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk = n-k-1$

Bedasarkan tabel IV.11 diatas diperoleh f hitung untuk variable pengembangan karir dan disiplin kerja sebesar 207,458 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($44-2-1=41$), di peroleh f tabel 3,23. Jika f hitung $>$ f tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y , demikian juga sebaliknya jika f hitung $<$ f tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y , didalam hal ini f hitung = 207,458 $>$ f tabel = 3,23. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $<$ α 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

d. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengembangan karir dan disiplin terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel IV.12
Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,954 ^a	,910	,906	1,61867
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,954 atau 95,4% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, yaitu pengembangan karir dan disiplin kerja adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,910 yang berarti 91% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu pengembangan karir dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 9% dijelaskan oleh varibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* (R^2) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,906 yang berarti 90,6% kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan dapat dijelaskan oleh pengembangan karir dan disiplin kerja. Sedangkan 9,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi.

Standard error of the estimated dalam penelitian ini adalah sebesar 1.61867 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

B. Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan t_{hitung} sebesar 5,942 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,018 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

Handoko, (2012 hal. 123) pengembangan karir adalah upaya peningkatan pengalaman dan kemampuan pribadi seseorang untuk mencapai rencana karirnya.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harlie (2010) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan” yang menyatakan terdapatnya pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa pengembangan karir

mempunyai berbagai manfaat karir jangka panjang yang membantu pegawai untuk bertanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Para pegawai harus dilatih dan dikembangkan dibidang tertentu untuk mengurangi dan menghilangkan kebiasaan kerja yang kurang jelas atau untuk mempelajari keterampilan baru yang akan meningkatkan kinerja mereka.

Demikian hasil penelitian di Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan bahwa Dengan melakukan pengembangan karir kepada karyawan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut juga akan berimbas pada citra dan karir dalam perusahaan. Oleh karena itu, keduanya harus terus memperbaiki diri. Dengan begitu baik tujuan individu karyawan dan tujuan dari perusahaan akan sama-sama tercapai.

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan diperoleh t_{hitung} sebesar 9,554 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,018 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009. Hal 86) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Runtunuwu (2015) dengan judul “Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado” menyatakan bahwa “disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang tingkat disiplinnya tinggi, maka kinerjanya akan baik, sedangkan karyawan yang tingkat disiplinnya rendah, maka kinerja akan rendah pula. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi norma yang berlaku serta menjadi modal utama yang sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerjanya.

Demikian hasil penelitian di Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan bahwa ketika disiplin kerja karyawan dapat diterapkan dengan baik pada perusahaan hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan serta akan menjadi pendorong dalam terwujudnya tujuan dari perusahaan.

3. Pengaruh pengembangan karir Dan disiplin kerja Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 207,458 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,23. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir dan disiplin kerja secara bersama-sama

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Silitonga (2017) dengan judul “ Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur” menyatakan bahwa “pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja”. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa semakin optimal pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Demikian hasil penelitian di Perusahaan Daerah Pemabngunan Kota Medan bahwa ketika perusahaan melaksanakan pengembangan karir kepada karyawan dan menjalankan disiplin kerja yang baik terhadap karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya tujuan perusahaan akan tercapai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

1. Secara parsial diketahui bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan dimana diperoleh ($t_{hitung} 5.942$) > ($t_{tabel} 2.018$) dan angka sig $0,000 < 0.05$.
2. Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan dimana diperoleh ($t_{hitung} 9.554$) > ($t_{tabel} 2.018$) dan angka sig $0.000 < 0.05$.
3. Secara simultan diketahui bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan dimana diperoleh ($f_{hitung} 207.458$) > ($f_{tabel} 3.23$) dan angka sig $0.000 < 0.05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Dilihat dari hasil pengujian diketahui bahwa disiplin kerja karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Artinya perusahaan perlu memberikan *reward* kepada karyawan. *Reward* yang diberikan kepada karyawan bisa berupa imbalan material maupun non-material. Material bisa diberikan dengan cara penyesuaian gaji atau bonus-bonus terhadap karyawan, kemudian *reward* non-material bisa diberikan misalnya dengan melalui pujian dan rasa simpati. Dengan pemberian *reward* yang sesuai dengan harapan karyawan, kedisiplinan kerja karyawan yang baik akan tetap terjaga dan akan meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan merasa dihargai oleh para atasan.
2. Diharapkan kepada pihak perusahaan agar dapat memperbaiki manajemen karir pada karyawan misalkan dengan melaksanakan assessment kepada karyawan yang mana dari hasil assessment yang bagus digunakan untuk bahan promosi jabatan.
3. Sebaiknya perusahaan lebih sering mengadakan dialog secara terbuka antara pimpinan dan karyawan di luar waktu kerja atau pendekatan secara personal untuk membicarakan permasalahan-permasalahan atau keluhan-keluhan karyawan yang terjadi baik di dalam maupun di luar perusahaan sehingga dapat mengeluarkan suatu solusi yang tepat berguna bagi karyawan dan menguntungkan bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Daryanto, Bintoro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan cetakan ke-1*. Yogyakarta: Gava Media
- Fahmi, Irham. (2010). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabet
- Hamali, Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan ke-3*. Jakarta: Caps
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Harlie, M. (2010). "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan". *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Khaerul. Umam. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Narmodo dan M. Farid Wajdi. (2009). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*, Jurnal
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Runtunuwu, Jonest, Joyce Lopian, Lucky Dotulong. (2015). *Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado*. *Jurnal EMBA*, Vol.3 No.3
- Sedarmayanti, (2010), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* , cetakan kedua. Bandung: Mandar Maju
- Siagian. Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Silitonga, Nia Uli. (2017) Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. *Jurnal FISIP Volume 4 No.2 Oktober 2017*

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Supomo dan Eka Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mahasiswa dan umum*, Yrama Widya. Bandung

Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen sumberdaya manusia edisi 1*. Jakarta: Kencana prenada media group

Supriyono, Rachmat. (2010). *Desain Komunikasi Visual*. Yogyakarta. Andi.

Yuniarsih dan Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

.