

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KARYAWAN  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ETOS  
INDONUSA MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**Oleh :**

**NAMA** : CINDI PUSPITA SARI  
**NPM** : 1905160574  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**KONSENTRASI** : SUMBER DAYA MANUSIA

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

**MEDAN**

**2023**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 14 Agustus 2023, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

#### MEMUTUSKAN

Nama : CINDI PUSPITA SARI  
NPM : 1905160574  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, DAN DISIPLIN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ETOS INDONUSA MEDAN

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



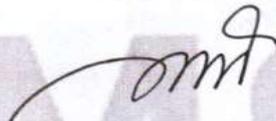
Dr. ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd.

Penguji II



IRMA CHRISTIANA, S.E., M.M.

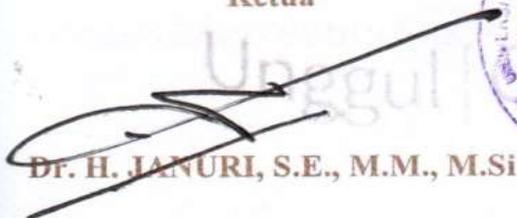
Pembimbing



SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.

Panitia Ujian

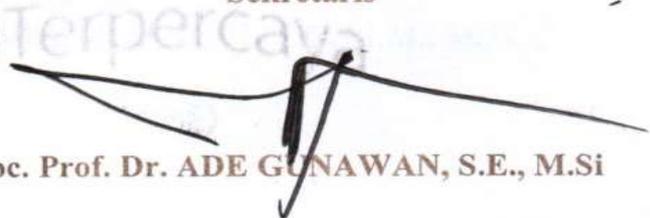
Ketua



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



Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



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

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

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : CINDI PUSPITA SARI  
N.P.M : 1905160574  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. ETOS INDONUSA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2023

Pembimbing Skripsi

SUSI HANDAYANI, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

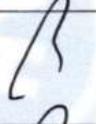
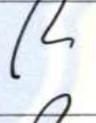
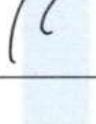
JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



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

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Cindi Puspita Sari  
NPM : 1905160574  
Dosen Pembimbing : Susi Handayani, SE, MM  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Etos Indonusa Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki Latar belakang Masalah	1/04 2023	
Bab 2	Perbaiki Hipotesis, Indikator Disiplin Kerja	6/04 2023	
Bab 3	Perbaiki daftar Pustaka	25/04 2023	
Bab 4	Perbaiki Pembahasan	13/04 2023	
Bab 5	Perbaiki Kesimpulan dan saran	13/04 2023	
Daftar Pustaka	Mendeley	17/04 2023	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Sidang Meja Hijau	20/04 2023	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi



(Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si)

Medan, Juli 2023  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing



(Susi Handayani, SE, MM)

## **SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI**

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Cindi Puspita Sari  
NPM : 1905160574  
Fak/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Etos Indonusa Medan

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha 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 tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Mei 2023  
Pembuat Pernyataan



**CINDI PUSPITA SARI**

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ETOS INDONUSA MEDAN**

**Cindi Puspita Sari**

**Program Studi Manajemen**

**[Cindipuspitasari2@gmail.com](mailto:Cindipuspitasari2@gmail.com)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Etos Indonusa Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 48 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh/sampel total dengan sampel adalah 48 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menggunakan wawancara dan kuisisioner/angket. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan secara simultan menunjukkan bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Etos Indonusa Medan.

**Kata Kunci : Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

### ***THE INFLUENCE OF EMPLOYEE CAREER DEVELOPMENT AND EMPLOYEE DISCIPLINE ON EMPLOYEE ACHIEVEMENT AT PT. INDONUSA ETOS MEDAN***

**Cindi Puspita Sari**  
**Program Studi Manajemen**  
[\*\*Cindipuspitasari2@gmail.com\*\*](mailto:Cindipuspitasari2@gmail.com)

*This study aims to determine and analyze the effect of career development on employee performance to determine and analyze the effect of work discipline on employee performance and to determine and analyze the effect of career development and work discipline on employee performance at PT. Etos Indonusa Medan. This study uses a quantitative approach. The population in this study were all employees, totaling 48 people. Sampling in this study used a saturated sample/total sample with a sample of 48 people. The data collection technique used is by using interviews and questionnaires/questions. Data analysis techniques using multiple linear regression, classical assumption test, t test, f test, and the coefficient of determination. The results of the study show that partially career development has a positive and significant effect on employee performance, partially indicates that work discipline has an insignificant positive effect on employee performance and simultaneously indicates that career development and work discipline have a positive and significant effect on employee performance PT. Etos Indonusa Medan.*

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

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah rabbil'alamina segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik. Skripsi ini dibuat sebagai syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tahun 2023. Adapun judul skripsi ini yaitu: “ **Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Etos Indonusa Medan**”

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih terutama kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan karunia yang begitu besar berupa kesempatan dan kesehatan sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya, Shalawat salam kita curahkan kepada Nabi Muhammad SAW dan semoga kita semua mendapatkan syafa'atnya di hari akhir kelak. Kedua orang tua penulis Bapak Samingan dan Ibu Poniem yang penuh dengan rasa kasih sayang, bimbingan, memberi semangat serta memberikan doa yang tulus sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan baik. Selanjutnya terimakasih kepada kedua orang tua yang selalu mendukung dan mendo'akan, tidak lupa pula saya ucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Januri, SE.,MM.,M.Si selaku Dekan dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE,M.Si selaku Wakil Dekan 1 dari

4. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE,M.Si selaku Wakil Dekan III dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb., SE,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Susi Handayani, SE., M.M. selaku dosen Pembimbing Skripsi.
9. Bapak Qahfi Romula Siregar SE.,MM. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
10. Bapak Fauzul Ramadhan Pratama, selaku Field Coordinator PT. Etos Indonusa Medan yang telah memberi izin kepada Penulis untuk melaksanakan penelitian skripsi.
11. Ibu Iis Soleha selaku Manajer di PT Etos Indonusa Medan yang telah menerima Penulis untuk melaksanakan penelitian skripsi.
12. Seluruh Staff beserta Jajarannya di PT Etos Indonusa Medan.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan baik dari segi penyusunan serta cara penulisan karena keterbatasan penulis, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun demi kesempurnaan Skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi pembaca terlebih bagi penulis sendiri.

*Amin Ya Rabbal'alamin*

*Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

**Medan, Agustus 2023**

**CINDI PUSPITA SARI**  
**NPM. 1905160574**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	4
1.3 Batasan Masalah .....	5
1.4 Rumusan Masalah .....	5
1.5 Tujuan Penelitian.....	5
1.6 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
2.1 Landasan Teori .....	7
2.1.1 Prestasi kerja .....	7
2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja.....	7
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja .....	8
2.1.1.3 Faktor-Faktor Prestasi Kerja .....	8
2.1.1.4 Indikator Prestasi Kerja .....	9
2.1.1.5 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja .....	10
2.1.2 Pengembangan Karir .....	13
2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	13
2.1.2.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir .....	15
2.1.2.3 Indikator Pengembangan Karir .....	19
2.1.3 Disiplin Karyawan .....	22
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Karyawan .....	22
2.1.3.2 Indikator yang Mempengaruhi Disiplin .....	23
2.1.3.3 Faktor Disiplin Kerja .....	26
2.1.3.4 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja .....	27
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual .....	28
2.2.1 Hubungan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja .....	28
2.2.2 Hubungan Disiplin Karyawan terhadap Prestasi Kerja.....	29
2.2.3 Hubungan Pengembangan Karir dan Disiplin Karyawan Terhadap Prestasi	

Kerja Karyawan.....	30
2.3 Hipotesis.....	31
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	33
3.2 Defenisi Operasional .....	33
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
3.4 Populasi .....	35
3.5 Sampel.....	35
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.7 Teknik Analisis Data .....	41
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
4.1 Deskripsi Data .....	47
4.1.1 Deskripsi Data Penelitian .....	47
4.2 Analisis Data .....	63
4.2.1 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja .....	63
4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	64
4.2.3 Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan .....	65
<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>	<b>67</b>
5.1 Kesimpulan.....	67
5.2 Saran.....	67
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	68

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 3.1</b> Indiktor prestasi Kerja .....	34
<b>Tabel 3.2</b> Indikator pengembangan karir .....	34
<b>Tabel 3.3</b> Indikator disiplin kerja .....	34
<b>Tabel 3.4</b> Jadwal waktu penelitian .....	35
<b>Tabel 3.5</b> Daftar Populasi dan Sampel Penelitian .....	36
<b>Tabel 3.6</b> Instrumen Skala Likert .....	37
<b>Tabel 3.7</b> Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir .....	39
<b>Tabel 3.8</b> Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja .....	39
<b>Tabel 3.9</b> Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan .....	40
<b>Tabel 3.10</b> Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, Y .....	41
<b>Tabel 4.1</b> Skala Pengukuran Likert .....	47
<b>Tabel 4.2</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
<b>Tabel 4.3</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	48
<b>Tabel 4.4</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	49
<b>Tabel 4.5</b> Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir (X1) .....	50
<b>Tabel 4.6</b> Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X1) .....	52
<b>Tabel 4.7</b> Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja (X1) .....	53
<b>Tabel 4.8</b> Regresi Linear Berganda .....	55
<b>Tabel 4.9</b> Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov .....	56
<b>Tabel.10</b> Hasil Uji Multikolinearitas .....	58
<b>Tabel 4.11</b> Uji t (Hipotesis 1) .....	60
<b>Tabel 4.12</b> Uji F .....	62
<b>Tabel 4.13</b> Koefesien Determinasi .....	63

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Hubungan X1 dengan Y .....	29
<b>Gamba 2.2</b> Hubungan X2 dengan Y .....	30
<b>Gambar 2.3</b> Hubungan X1, X2 dengan Y .....	31
<b>Gambar 3.1</b> Kurva Normal Uji t.....	44
<b>Gambar 3.2</b> Kurva uji f.....	45
<b>Gambar 4.1</b> Uji Normalitas Grafik Histogram .....	57
<b>Gambar 4.2</b> Uji Normalitas PP <i>Plot Standardized</i> .....	57
<b>Gambar 4.3</b> Scatterplot Uji Heteroskedastisitas .....	59
<b>Gambar 4.4</b> Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 1).....	60
<b>Gambar 4.5</b> Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 2).....	61
<b>Gambar 4.6</b> Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F .....	62

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan serta menjadi penunjang atas kemajuan suatu perusahaan terutama untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam kenyataannya keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada sumber daya yang dimiliki. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan orang-orang yang memberikan bakat, tenaga dan kreatifitas mereka pada perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas terutama di era globalisasi saat ini.

Prestasi kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan, apabila prestasi kerja karyawan rendah maka akan dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktifitas kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak kepada penurunan pendapatan perusahaan. Prestasi kerja karyawan adalah kemampuan, dengan memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka karyawan dapat bekerja lebih baik. Untuk itu pembinaan pegawai tidak dapat dipisahkan dari kedudukan mereka sebagai manusia yang tidak terlepas dari kebutuhan, kemampuan dan kepribadian yang dapat dikembangkan (Wahyutomo Taher Al Habsji Djudi Mukzam et al., 2014).

Dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan dibutuhkan perhatian terhadap faktor faktor yang mempengaruhi dan memperhatikan setiap kebutuhan dari para karyawan, antara lain dengan pengembangan karir dan disiplin

karyawan. Faktor faktor yang dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan adalah: Motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan berupa gaji, lingkungan dan sistem kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi (Anoraga, 2013, hal.78)

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki seseorang untuk mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau Manajer SDM telah menyusun perencanaan tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selama ia bekerja.

Karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dimiliki atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang (Samsudin dalam Hamali, 2016). Diperlukan pembinaan karir dari organisasi agar dapat memberikan kepuasan kerja pada setiap individu karyawan yang berakibat juga pada peningkatan prestasi kerja bagi kepentingan organisasi. Pengembangan karir pada perusahaan dikatakan baik berdasarkan pendidikan formal, pengalaman kerja, prestasi kerja, keterampilan kerja, produktivitas kerja, kenaikan jabatan, peningkatan karir, pelatihan karyawan, jenjang karir dan perencanaan kerja. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Selain pengembangan karir, disiplin karyawan dinilai juga dapat memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seorang karyawan dalam menaati semua peraturan

perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik , maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapai.

Disiplin kerja adalah hal yang berpengaruh pada tingkat prestasi kerja seorang individu dalam suatu perusahaan (Rivai Veithzal, 2013). Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya disiplin, maka karyawan akan taat dan patuh dalam bekerja sehingga prestasi kerja juga ikut meningkat serta tujuan dari organisasi dapat tercapai. Dalam menjalankan kedisiplinan karyawan, perlu ditetapkan peraturan yang harus benar-benar dipatuhi oleh para karyawan. Peraturan dibuat untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik pada perusahaan.

PT. Etos Indonusa dengan merek Etos adalah perusahaan pengendali hama yang dikembangkan sejak tahun 1992. Etos dari singkatan kata Sistem Etologi adalah sistem ilmu yang membahas tentang kebutuhan dan karakter hidup. Hal ini yang mendasari pendiri Etos untuk membuat Etos sebagai perusahaan mengendalikan hama yang mengedepankan perlindungan hama sasaran sebagai dasar pertimbangan dalam melakukan tindakan pencegahan.

Dalam hal prestasi kerja karyawannya, PT. Etos Indonusa juga memperhatikan pengembangan karir dan disiplin kerja dari hasil prestasi kerja karyawannya. Berdasarkan hasil prapenelitian yang penulis lakukan di Pt Etos Indonusa Medan masih terdapat permasalahan dalam prestasi kerja karyawan diantaranya yaitu Prestasi kerja pada PT. Etos Indonusa Medan belum merata dimiliki oleh semua karyawan yang ada pada perusahaan tersebut. Hal ini dapat

dilihat dari kegiatan kerja karyawan yang masih kurang dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. kurangnya pengembangan karir yang diberikan pimpinan terhadap karyawan dalam bekerja. Dikarenakan masih ada karyawan yang memiliki kemampuan yang lebih serta keahlian, bahkan mempunyai masa kerja yang cukup lama tetapi tidak memiliki jabatan, dan hanya menjadi staff biasa. Dan adanya beberapa karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan peraturan yang ada didalam perusahaan dimana pada saat melakukan briefing masih terlambat hal ini tentunya sangat mengakibatkan kedisiplinan menurun.

Berdasarkan pada penjelasan diatas, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan pengaruh pengembangan karir dan disiplin karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. Judul pada penelitian ini adalah “ **Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Etos Indonusa Medan**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan terdapat identifikasi masalah mengenai pengembangan karir dan disiplin karyawan dalam mengukur prestasi kerja yaitu :

1. Kurang meratanya pengembangan karir yang diberikan pimpinan terhadap karyawan.
2. Kurangnya kesadaran dari para karyawan untuk bekerja secara profesional sehingga tidak mencapai target perusahaan.
3. Kedisiplinan karyawan belum optimal dapat dilihat dari adanya karyawan yang masih terlambat ketika melakukan briefing.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, penelitian ini hanya membahas mengenai Pengembangan Karir , Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Etos Indonusa Medan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar dalam pembahasan pada penelitian ini, maka penelitian melakukan perumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Etos Indonusa Medan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Etos Indonusa Medan ?
3. Apakah pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Etos Indonusa Medan ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan PT. Etos Indonusa Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin karyawan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Etos Indonusa Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan disiplin karyawan terhadap prestasi kerja pada PT. Etos Indonusa Medan.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

## 1. Secara Teoritis

- 1) Penelitian ini dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan Manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia.
- 2) Untuk lebih memahami, mendalami dan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain, pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan pertimbangan berbagai faktor teori yang telah di pelajari.

## 2. Secara Praktis

- 1) Untuk mengetahui sejauh mana pengembangan karir dan disiplin karyawan berdampak pada prestasi kerja. Dan diharapkan hasilnya dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan prestasi kerja.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi instansi, dimana dapat bermanfaat untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Prestasi kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2014). Tidak jauh berbeda, (Hasibuan, 2016) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut hasibuan (2013,hal 94) “ prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut (Wibowo, 2017) Prestasi kerja karyawan adalah mencakup kecakapan dan antara lain kemampuan melaksanakan tugas, profesionalisme karyawan, dan loyalitas pada organisasi dan tugas berkualitas pekerjaan.

Kemudian menurut As'ad,( 2013, hal.63) prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang , absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi dimana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lainnya.

Berdasarkan defenisi dari beberapa pakar tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan organisasi.

#### **2.1.1.2 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian pada prestasi kerja dapat memberikan manfaat baik bagi karyawan maupun organisasi. Tujuan penilaian prestasi kerja menurut (Sedarmayanti, 2016) sebagai berikut :

1. Meningkatkan kinerja pegawai dengan cara membantu mereka agar menyadari dengan menggunakan potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada pegawai dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Misalnya sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan pegawai, memberi imbalan balas jasa dan lainnya
4. Memberikan umpan balik kepada pegawai, sehingga penilaian kinerja dapat berfungsi sebagai wahana pengembangan pribadi dan pengembangan karir.
5. Bila kebutuhan pengembangan pekerjaan dapat diidentifikasi, maka penilaian dapat membantu menentukan tujuan program pelatihan.

#### **2.1.1.3 Faktor-Faktor Prestasi Kerja**

Menurut Sutrisno( 2014, hal.151 ) menyatakan bahwa: ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Berikut penjelasannya :

1. Faktor individu
  - a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
  - b. *Abilities* yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
  - c. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Faktor lingkungan
  - a. Kondisi fisik
  - b. Peralatan
  - c. Waktu
  - d. Material
  - e. Pendidikan
  - f. Supervisi
  - g. Desain Organisasi
  - h. Pelatihan
  - i. Keberuntungan

#### **2.1.1.4 Indikator Prestasi Kerja**

Indikator prestasi kerja merupakan suatu yang diukur dan dihitung guna untuk mengetahui dan meningkatkan hasil kerja para karyawan yang sesuai dengan kebijakan operasional perusahaan. Menurut ( Anita, Azis & Yunus, 2013) menyatakan adapun dimensi dan indikator dari prestasi kerja adalah:

1. Penggunaan waktu kerja.

2. Hasil yang diharapkan.
3. Sikap ingin meningkatkan kemampuan.

Selanjutnya menurut (Hasibuan 2013) indikator prestasi kerja adalah :

1. Kualitas kerja

Indikator ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.

3. Penyesuaian pekerjaan

Penyesuaian pekerjaan merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas di luar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.

4. Hubungan kerja

Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

#### **2.1.1.5 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut (Badriyah, 2015) manfaat penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Perbaikan prestasi kerja

Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan para karyawan.

2. Penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan penempatan

Prestasi kerja seseorang dimasa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer, dan penurunan pangkat.

4. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan dan mampu untuk mengembangkan potensi karyawan yang belum sepenuhnya.

5. Perencanaan dan pengembangan karir

Untuk meyakinkan umpan balik bagi seorang karyawan, maka karyawan harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektivitas instansi.

6. Penyimpanan proses *staffing*.

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

7. Ketidak-akuratan informasional

Prestasi kerja yang buruk menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, atau komponen lain sistem

informasi manajemen personalia. Akibatnya, keputusan-keputusan yang diambil menjadi tidak tepat.

8. Kesalahan desain pekerjaan

Prestasi kerja yang buruk merupakan tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosis kesalahan tersebut.

9. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat menjamin keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10. Tantangan-tantangan eksternal

Prestasi juga dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya.

Selanjutnya manfaat dari penilaian prestasi kerja menurut Hasibuan M.S, (2014, hal,89-90)

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bias sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifitan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.

6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasikan perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bias melihat kekurangan atau kelemahan kelemahan masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria didalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan kelemahan personel dan demikian bias sebagai bahan pertimbangan agar bias diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan

## **2.1.2 Pengembangan Karir**

### **2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir**

Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena karir merupakan suatu kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan untuk dapat terus meningkatkan prestasinya. Adanya pengembangan karir akan menjadikan seorang terpacu dirinya untuk berusaha maju dan berpacu agar melalui pengembangan ini karyawan mampu untuk mendapatkan posisi yang lebih baik dari sebelumnya, pengembangan karir juga disebut sebagai kepaduan antara tujuan dan kepentingan

organisasi dengan individu karyawan yang didukung oleh jenjang karir yang disediakan (Daulay & Handayani, 2021).

Menurut Andrew J Fubrin dalam (Mangkunegara 2017) pengembangan karir merupakan aktivitas kekaryawan yang membantu karyawan untuk merencanakan karir masa depan pada akhirnya bermanfaat bagi karyawan dalam perkembangan karirnya. Sedangkan menurut Kadarisman (dalam Bachri and Yuni Cairatun Nisa 2017) pengembangan karir merupakan proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut, akan tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manager SDM tersebut telah menyusun perencanaan Sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama dia bekerja.

Kemudian menurut Daulay & Handayani (2021) Pengembangan karir adalah merupakan semua usaha pribadi karyawan yang dituju untuk melaksanakan rencana kariernya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja.

Selanjutnya menurut pendapat lain menyatakan bahwa pengembangan karir seseorang didorong oleh keinginan yang kuat untuk dapat menempati kedudukan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi yang didukung dengan kemampuan individu dan tingkat emosional yang dimilikinya diatas rata-rata karyawan lainnya (Widyanti, 2021).

Selain pendapat diatas, pengembangan karir merupakan hal yang harus ada di diri masing-masing karyawan demi mendukung serta mendorong tercapainya target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jika pengembangan karir yang

ada di diri karyawan sudah memiliki nilai yang cukup baik maka tercapainya sasaran perusahaan juga akan berjalan dengan baik, dan akan timbul dengan sendirinya kepuasan kerja di diri masing-masing karyawan (Sembiring & Tanjung, 2021).

Berdasarkan defenisi dari beberapa pakar tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah sebuah tindakan seorang karyawan untuk dapat mencapai rencana karirnya, yang di dukung oleh departement sumberdaya manusia, manajer atau pihak lain.

#### **2.1.2.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir**

Menurut (Rivai, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Prestasi kerja (*Job Performance*)

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 di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan profesional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.

#### 4. Kesetiaan Terhadap Organisasi.

Biasanya perusahaan 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 kariernya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan.

#### 6. Peluang untuk tumbuh

Peluang untuk tumbuh Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

Sedangkan pendapat lain dari para ahli ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir menurut (Priansa, 2014)

##### 1. Kinerja dan produktivitas kerja

Pegawai yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja paling tinggi biasanya akan memperoleh jenjang karir yang relatif lebih cepat dan mudah bila dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja yang rendah. Saat ini organisasi membutuhkan individu-individu yang memiliki kinerja dan produktivitas tinggi dalam rangka mendukung pengembangan organisasi.

## 2. Pengalaman

Pegawai berpengalaman tentu saja akan diprioritaskan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi karena pengalaman yang dimilikinya akan sangat bermanfaat bagi organisasi. Organisasi tentu saja akan lebih terbuka kepada pegawai-pegawai yang memiliki pengalaman yang lebih tinggi.

## 3. Kompetensi dan profesionalisme

Kompetensi dan profesionalisme yang dimiliki oleh pegawai sangat mempengaruhi jenjang karir pegawai. Pegawai dengan kompetensi dan profesionalisme yang baik akan sangat dibutuhkan oleh organisasi menuju kompetensi yang lebih tinggi sehingga organisasi akan memberikan jabatan yang pantas untuk pegawai tersebut.

## 4. Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki oleh pegawai akan memudahkannya untuk mengembangkan organisasi. Untuk itu, dalam level jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi, maka level pendidikan pun dibutuhkan semakin tinggi. Dewasa ini banyak organisasi yang memiliki direktur dengan level pendidikan doktor.

## 5. Prestasi

Pegawai yang memiliki prestasi yang mengagumkan tentu saja akan diprioritaskan untuk menduduki level jabatan yang lebih strategis karena ia telah membuktikan diri bahwa ia merupakan pribadi dengan kinerja yang unggul sehingga organisasi layak memberikan jabatan yang sepadan dengan prestasi tersebut.

#### 6. Pimpinan

Pimpinan sangat mempengaruhi karir pegawai karena pimpinan tersebut yang akan mengangkat pegawai ke jenjang karir yang lebih tinggi. Agar karir yang dimiliki cepat meningkat maka kedekatan dan hubungan baik dengan pimpinan perlu dipelihara.

#### 7. Rekan kerja

Rekan kerja tentu saja sangat mempengaruhi jenjang karir pegawai. Pegawai yang memiliki rekan kerja yang mampu bekerja dengan solid akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga target-target yang dimiliki oleh organisasi akan mampu dicapai dengan optimal.

#### 8. Pegawai dengan posisi lebih rendah

Pegawai dengan posisi yang lebih rendah sangat berpengaruh terhadap perkembangan karir atasannya. Pegawai tersebut jika mampu bekerja dengan optimal dan mampu mewujudkan target-target yang dimiliki oleh organisasi dengan baik tentu saja akan mendorong atasannya untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi.

#### 9. Jaringan kerja

Jaringan kerja yang ada dalam organisasi maupun yang ada diluar organisasi akan memudahkan pegawai untuk mencapai jenjang karir tertentu. Misalnya alumni perguruan tinggi akan diprioritaskan menduduki jabatan yang lebih tinggi karena pimpinannya berasal dari perguruan tinggi yang sama.

#### 10. Nasib

Nasib baik juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan karir pegawai. Banyak pegawai yang bernasib baik yang

mampu meraih karir gemilang. Namun demikian, faktor nasib ini tentu saja diluar kemampuan manusia.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir dapat disimpulkan bahwa faktor bahwa kinerja dan produktivitas kerja, pengalaman, kompetensi dan profesionalisme, pendidikan, prestasi, pimpinan dan rekan kerja, pegawai dengan posisi lebih rendah, jaringan kerja serta nasib merupakan faktor pendukung dari pengembangan karir individu.

### **2.1.2.3 Indikator Pengembangan Karir**

Salah satu pendapat ahli menyatakan bahwa pengembangan karir diukur dengan beberapa indikator, menurut (Busro, 2018) yaitu :

#### **1. Kejelasan Karir**

Penyediaan informasi perencanaan karir yang transparan serta pendidikan karir yang terstruktur kepada karyawan, kejelasan alur karir yang diberikan oleh sistem manajemen ini dapat membuat karyawan dapat menentukan posisinya sekarang dan jenjang karir kedepannya. Kejelasan ini membuat karyawan dapat lebih mempersiapkan diri untuk posisi yang lebih baik.

#### **2. Pengembangan Diri**

Pengembangan diri meliputi segala yang meningkatkan kesadaran dan identitas diri, mengembangkan bakat dan potensi, membangun sumber daya manusia dan memfasilitasi kinerja. Meningkatkan kualitas hidup dan memberikan kontribusi dalam mewujudkan impian dan cita-cita.

#### **3. Perbaikan Mutu Kinerja**

Perbaikan mutu kinerja adalah sebuah siklus proses terstruktur untuk memperbaiki sistem dan proses kerja dalam suatu organisasi atau kegiatan.

Perbaikan mutu kinerja didasarkan pada pendekatan tim dan membutuhkan tim pengembangan yang terdiri dari staf dari bidang fungsional dan tingkatan yang berbeda dalam organisasi.

Adapun berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir menurut (Kasmir, 2016) adalah sebagai berikut:

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 pegawai

2. Keperdulian para atasan langsung

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

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi

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

dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.

4. Adanya minat untuk dipromosikan

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

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 bisa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi akan merupakan usaha yang sia-sia karena mustahil untuk dicapai.

### **2.1.3 Disiplin Karyawan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Disiplin Karyawan**

Disiplin diartikan oleh Handoko dalam Hamali ( 2018. Hal, 213 ) disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri sesuai peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan yang berlaku. Disiplin kerja dalam arti lain menunjukkan sikap hormat terhadap perturan dan ketetapan perusahaan, yang ada di dalam diri karyawan yang menyesuaikan diri dengan peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2016) mengemukakan disiplin kerja juga merupakan fungsi operatif keenam dalam sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Kemudian menurut Sinambela ( 2017, hal 335 ) menyimpulkan bahwa, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Selanjutnya menurut NST & Lesmana (2018) Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya kedisiplinan dan tidak taatnya terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku maka akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas kerja. Bila kedisiplinan tidak ditegakan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

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

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sebagai organisasi tergantung pada unsur manusia. Oleh karena itu, disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi (Syafriana, 2017).

Berdasarkan defenisi dari beberapa pakar tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sebuah rasa kesadaran, kerelaan dan kesediaan serta tanggung jawab seseorang dalam mentaati dan memenuhi aturan serta norma-norma yang berlaku pada lingkungan sekitar.

#### **2.1.3.2 Indikator yang Mempengaruhi Disiplin**

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, Menurut (Syafriana, 2017) Indikator yang mempengaruhi disiplin yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukum
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

Adapun penjelasan dari indikator yang mempengaruhi disiplin sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

#### 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

#### 5. Waskat

Waskat (Pengawasan Melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### 6. Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisiplinerkaryawan akan berkurang.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai

dengan sanksi hukuman yang telah diterapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

#### 8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmoni di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan - hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

### **2.1.3.3 Faktor Disiplin Kerja**

Pada hakikatnya ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan, menurut Sutrisno ( 2017 hal, 89 ) yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Sedangkan menurut (Sinambela, 2017) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja yaitu :

1. Frekuensi kehadiran

Salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi .

2. Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

#### **2.1.3.4 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja**

Pelanggaran disiplin kerja adalah setiap ucapan, tulisan, dan perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang

dijatuhkan oleh pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Menurut (Sinambela, 2017) ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

1. Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
3. Sanksi pelanggaran berat dengan jenis seperti penurunan pangkat, pemecatan.

## **2.2 Kerangka Berpikir Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan suatu hubungan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Pada landasan teori menjelaskan beberapa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karir dan Disiplin Karyawan, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah prestasi kerja.

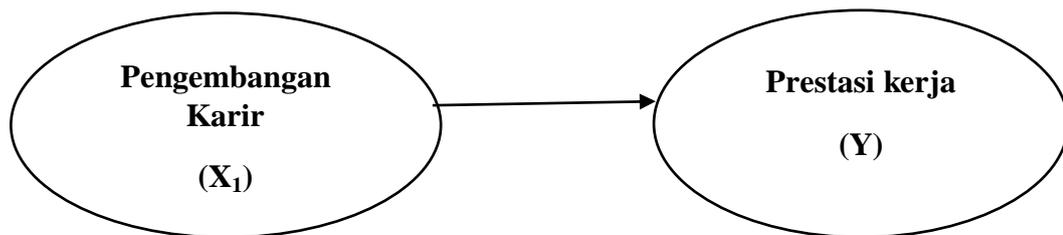
### **2.2.1 Hubungan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja.**

Pada sebuah perusahaan pengembangan karir karyawan dalam bekerja sangat dibutuhkan guna untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan agar bermanfaat untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang ditulis oleh Dwi Wahyuni dkk (2014) menemukan adanya pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja

karyawan ( studi pada karyawan tetap PT. Astra Internasional, Tbk Daihatsu Malang ).

Hal ini disebabkan karena pengembangan karir berfungsi sebagai suatu daya pendorong yang kuat untuk melakukan kegiatan serta semangat yang dimiliki oleh semua karyawan akan meningkat. Oleh karena itu jika pengembangan karir semakin besar maka prestasi kerja karyawan akan meningkat



**Gambar 1.** Hubungan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja

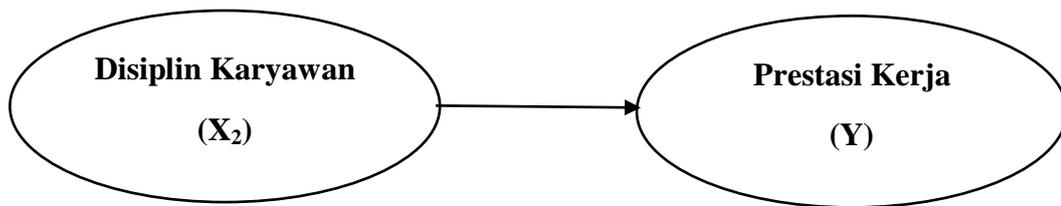
### 2.2.2 Hubungan Disiplin Karyawan terhadap Prestasi Kerja

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, harus diterapkan disiplin karyawan. Disiplin merupakan kunci terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Dengan adanya penegakan disiplin yang baik, maka akan membuat karyawan sadar dan bersedia untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang ditulis oleh Aulia Hani Rahmawati, Djamhur Hamid dan Hamidah Nayati Utami ( 2014) dikatakan bahwa disiplin kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawannya ( studi kasus Pada Pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Jundah Ayu Permatasari, Mochammad Al Musadieg dan Yuniadi Mayoan (2015) Diketahui bahwa ada

pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja ( studi kasus pada PT BPR Gunung Ringgit Malang ).

Dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas, dapat dikatakan bahwa disiplin karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.



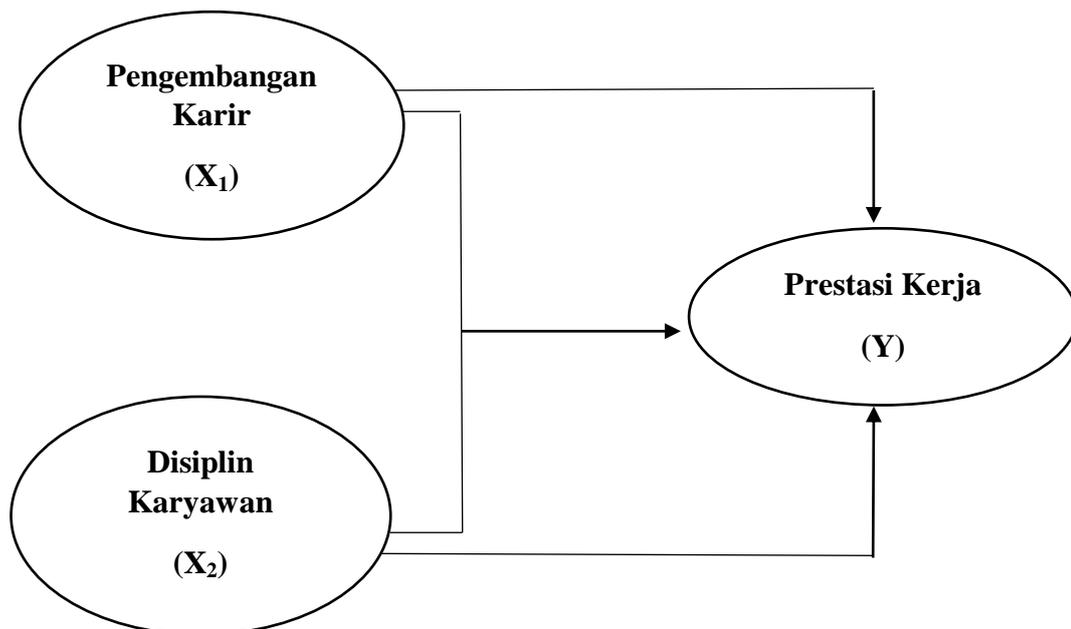
**Gambar 2.** Hubungan Disiplin Karyawan terhadap Prestasi Kerja

### **2.2.3 Hubungan Pengembangan Karir dan Disiplin Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Menciptakan suasana kerja yang efektif dan menyenangkan dikalangan karyawan adalah hal yang sangat penting. Namun, jauh lebih penting apabila pimpinan dalam sebuah perusahaan memberikan pengembangan karir dan disiplin karyawan.

Pengembangan karir dan disiplin karyawan merupakan komponen penting yang ada pada perusahaan, untuk menjadi tolak ukur atau penentuan dalam pencapaian prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengembangan karir dan disiplin karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, artinya jika pengembangan karir dan disiplin kerja dilakukan dengan baik maka prestasi kerja akan ikut meningkat.

pengembangan karir merupakan hal yang harus ada di diri masing-masing karyawan demi mendukung serta mendorong tercapainya target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jika pengembangan karir yang ada di diri karyawan sudah memiliki nilai yang cukup baik maka tercapainya sasaran perusahaan juga akan berjalan dengan baik, dan akan timbul dengan sendirinya kepuasan kerja di diri masing-masing karyawan (Jufrizen, 2015).



**Paradigma Penelitian.** Hubungan Pengembangan Karir dan Disiplin Karyawan terhadap Prestasi Kerja.

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan di atas, dengan sementara hipotesis penulisannya adalah :

1. Pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Etos Indonusa Medan.
2. Disiplin karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Etos Indonusa Medan.

3. Pengembangan karir dan disiplin karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT.Etos Indonusa Medan.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian survei, penelitian survei adalah penelitian yang menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivsm, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013).

#### **3.2 Defenisi Operasional**

Defenisi operasional yaitu defenisi terhadap variabel berdasarkan konsep teori namun bersifat operasional, agar variabel tersebut dapat diukur atau bahkan diuji dengan baik oleh peneliti maupun peneliti lain. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah:

##### **3.2.1 Prestasi Kerja (Y)**

Prestasi kerja adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan organisasi. Adapun indikator prestasi kerja sebagai berikut :

**Tabel 3.** Indikator prestasi kerja

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Pengetahuan
3	Penyesuaian pekerjaan
4	Hubungan kerja

Sumber: (Hasibuan 2013)

### 3.2.2 Pengembangan Karir ( X1)

Pengembangan karir adalah sebuah tindakan seorang karyawan untuk dapat mencapai rencana karirnya, yang di dukung oleh departement sumberdaya manusia, manajer atau pihak lain. Dengan pengembangan tersebut maka perusahaan atau manajer SDM telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang bagaimana cara- cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selama ia bekerja.

**Tabel 4.** Indikator pengembangan karir

No	Indikator
1	Perlakuan yang adil dalam berkarir
2	Keperdulian para atasan langsung
3	Informasi tentang berbagai peluang
4	Adanya minat untuk dipromosikan
5	Tingkat kepuasan

Sumber : (Kasmir, 2016)

### 3.2.3 Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja adalah sebuah rasa kesadaran, kerelaan dan kesediaan serta tanggung jawab seseorang dalam mentaati dan memenuhi aturan serta norma-norma yang berlaku pada lingkungan sekitar.

**Tabel 5.** Indikator disiplin kerja

No	Indikator
1	Tujuan dan kemampuan

2	Teladan pimpinan
3	Balas jasa
4	Keadilan
5	Waskat
6	Sanksi hukum
7	Ketegasan
8	Hubungan kemanusiaan

Sumber: (Syafrina, 2017)

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Etos Indonusa Medan. Kec Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara. Waktu Penelitian ini direncanakan mulai dari bulan Maret sampai dengan bulan Juli 2023.

**Tabel 6.** Jadwal waktu penelitian

NO	Kegiatan	Bulan/ Minggu																			
		Maret				April				Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survei Pendahuluan				■																
2	Identifikasi Masalah					■	■	■	■												
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■												
4	Penyusunan Instrumen(angket )									■	■	■	■								
5	Penyebaran Kuisisioner ( angket)											■	■								
6	Pengumpulan Data													■	■	■	■				
7	Pengolahan Data																	■	■	■	■
8	Analisis Data																		■	■	■
9	Penyusunan Laporan Akhir																			■	■

### 3.4 Populasi

Menurut Sugiyono ( 2013, hal 80 ) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT.Etos Indonusa Medan sebanyak 48 karyawan.

### 3.5 Sampel

Menurut Sinulingga (2013, hal.190) sampel merupakan subset dari populasi sebuah subset terdiri dari sejumlah elemen dari populasi yang ditarik sebagai sampel melalui mekanisme tertentu dengan tujuan tertentu. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan *Non-Probability sampling*. *Non-Probability sampling* memiliki 4 jenis yaitu *sampling inciental*, *sampling purposive*, *sampling jenuh*, dan *snowball sampling*. Maka peneliti memakai teknik *sampling jenuh* karena seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

**Tabel 7.** Daftar Populasi dan Sampel Penelitian

No	Unit Bagian	Populasi	Sampel
1	Marketing	5	5
2	Supervisor	5	5
3	Eqs ( gudang )	15	15
4	Ms ( admin )	3	3
5	Operator	20	20
	Jumlah	48	48

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data-data yang berwujud angka-angka tertentu, yang dapat dioperasikan secara sistematis (Juliandi et al. 2014). Teknik pengumpulan data yang bertujuan untuk menggambarkan dan menampilkan data yang ada pada penelitian ini menggunakan pengambilan dengan metode wawancara dan daftar pertanyaan angket atau kuisioner. Kuisioner adalah pertanyaan/ Pernyataan yang disusun

peneliti untuk mengetahui pendapat/ persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti (Juliandi et al, 2014).

Teknik skala yang dilakukan merupakan teknik skala likert untuk menunjukkan tingkat persetujuan terhadap serangkaian pertanyaan. Skala likert dirancang oleh likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Tingkat kesetujuan dibagi menjadi lima bagian, yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Setiap tingkat kesetujuan memiliki skornya masing-masing. Setiap responden diminta untuk memilih salah satu dari tingkat kesetujuan atas pertanyaan/pernyataan yang diberikan dengan menceklis nomor yang sesuai dengan penilaiannya.

Kriteria pengukuran dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 8.** Instrumen Skala Likert

No	Pertanyaan/Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Selanjutnya angket yang telah disusun akan di uji kelayakannya melalui validitas dan reabilitas.

### 3.6.1 Uji Validitas

Uji Validitas dilaksanakan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrument penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu penelitian dapat dikatakan valid apabila mampu memberikan hasil atas apa yang benar-benar ingin

diukur. Menurut (Sugiyono, 2013) Validitas merupakan derajat ketepatan antar data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti, dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek peneliti. Berikut adalah rumusan statistik untuk pengujian validitas:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

n	= banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x_i$	= jumlah pengamatan variabel x
$\sum y_i$	= jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_i^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y_i^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel y
$(\sum x_i)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum y_i)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel y
$\sum x_i y_i$	= jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria pengujian validitas sebagai berikut:

- i. Tolak  $H_0$  atau terima  $H_a$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung  $<$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $>$   $\alpha$ 0,05)
- ii. Terima  $H_0$  atau tolak  $H_a$  jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung  $>$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig-tailed  $>$   $\alpha$ 0,05).

Setelah setiap item instrumen angket telah valid maka selanjutnya dilakukan uji reabilitas dengan menggunakan teknik cronbach alpha.

**Tabel 3.7** Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,597	0,291	Valid
2	0,629	0,291	Valid
3	0,841	0,291	Valid
4	0,801	0,291	Valid
5	0,535	0,291	Valid
6	0,783	0,291	Valid
7	0,630	0,291	Valid
8	0,714	0,291	Valid
9	0,397	0,291	Valid
10	0,434	0,291	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah SPP (2023)

Dari 10 pernyataan yang diberikan kepada karyawan PT. Etos Indonusa Medan mengenai pengembangan karir seluruhnya dinyatakan valid sehinggalayak digunakan sebagai instrument penelitian.

**Tabel 3.8** Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,775	0,291	Valid
2	0,698	0,291	Valid
3	0,549	0,291	Valid
4	0,734	0,291	Valid
5	0,692	0,291	Valid
6	0,901	0,291	Valid
7	0,603	0,291	Valid
8	0,693	0,291	Valid
9	0,790	0,291	Valid
10	0,770	0,291	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah SPP (2023)

Dari 10 pernyataan yang diberikan kepada karyawan PT. Etos Indonusa Medan mengenai disiplin kerja seluruhnya dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrument penelitian.

**Tabel 3.9** Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,649	0,291	Valid
2	0,464	0,291	Valid
3	0,768	0,291	Valid
4	0,704	0,291	Valid
5	0,327	0,291	Valid
6	0,465	0,291	Valid
7	0,630	0,291	Valid
8	0,814	0,291	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah SPP (2023)

Dari 8 pernyataan yang diberikan kepada karyawan PT. Etos Indonusa Medan mengenai prestasi kerja karyawan seluruhnya dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrument penelitian.

### 3.5.2 Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat menghasilkan data yang reliable. Teknik yang dipakai untuk menguji reabilitas pada penelitian ini adalah menggunakan cronbach alpha. Berikut ini adalah rumus statistik untuk pengujian reabilitas.

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r = Reabilitas instrument ( cronbach alpha )

k = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  = Varians total

Kriteria Pengujian Reabilitas :

i. Jika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 , maka dikatakan reliable

(terpercaya).

- ii. Jika nilai cronbach alpha lebih kecil dari 0,6 , Maka dikatakan unreliable (tidak terpercaya).

### 3.7 Teknik Analisis Data

Data-data yang telah terkumpul umumnya masih berbentuk data mentah untuk itu perlu diolah agar lebih sederhana sehingga memudahkan peneliti untuk melakukan analisis data. Analisis data bertujuan menginterpretasikan data-data yang telah dikumpulkan dan diolah sehingga nantinya akan diperoleh jawaban atas rumusan masalah penelitian dan mampu membuktikan hipotesis yang diajukan peneliti (Juliandi et al., 2018) Berikut ini adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini.

#### 3.7.1 Regresi Linier Berganda

Menurut (Juliandi et al., 2018) analisis regresi bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari nilai variabel bebas. Secara umum rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

Keterangan :

$$Y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2$$

Y = Variabel terikat

X1 dan X2 = Variabel bebas

A = Konstanta

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = Koefisien Regresi

Cara tersebut dapat juga dilakukan dengan melakukan uji asumsi klasik. Tujuan dilakukan uji asumsi adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi dan

konsisten. Beberapa pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Normalitas 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 ke kiri atau menceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, dan berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

### **2. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dapat menggunakan nilai VIF (Variance Inflation Factory), jika nilai  $VIF < 10$  maka multikolinearitas tidak terjadi.

### **3. Uji Heterokedastisitas**

Menurut (Juliandi et al., 2018) heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians

berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Pengambilan keputusan menurut ( Juliandi et al., 2018) adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik- titik (poin-poin) mneyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3.6.2 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian. Menurut ( Juliandi et al., 2018) setelah data dideskripsikan, maka data tersebut diuji hipotesisnya menggunakan berbagai teknik statistik yang relevan.

### 3.6.3 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial bertujuan untuk melihat tingkat signifikansi efek atau pengaruh yang diberikan oleh suatu variabel bebas terhadap variable tak bebas atau variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2017) Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji- t dengan rumus, yaitu :

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

Keterangan :

t = t hitung yang dikonsultasikan

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Ketentuan :

- a. Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed < taraf

signifikan( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  diterima.

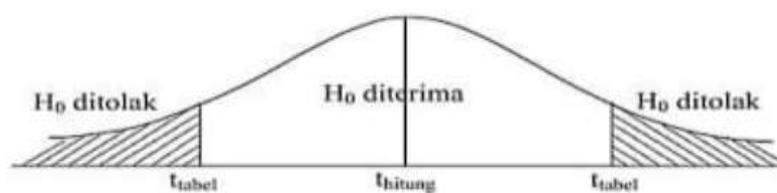
- b. Jika nilai  $t$  dengan probabilitas  $t$  dengan korelasi yakni sig-2 tailed  $>$  taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  ditolak.

Bentuk pengujian :

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

Kriteria pengambilan keputusan :

- a. Jika nilai signifikansi uji  $t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikansi uji  $t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.



**Gambar 1.** Kurva Normal Uji  $t$

### 3.6.4 Uji Simultan (Uji $f$ )

Uji  $F$  bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji  $F$  dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama

terhadap variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2017) Pengujian signifikansi atau uji hipotesis terhadap korelasi berganda digunakan uji F dengan menggunakan rumus F hitung sebagai berikut :

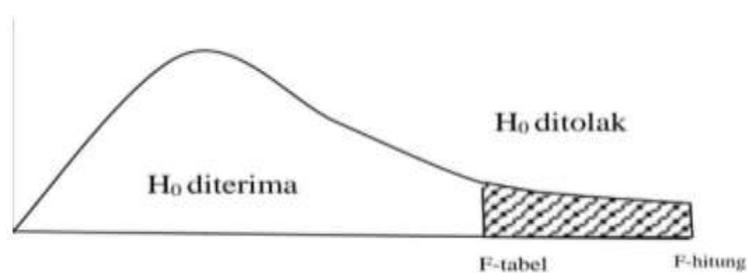
$$f_h = \frac{R^2/K}{(1 - r^2)/(N - K - 1)}$$

Keterangan :

- F<sub>h</sub> = f hitung  
 R<sup>2</sup> = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan  
 k = jumlah variabel independen  
 n = jumlah sampel  
 R = koefisien korelasi ganda  
 f = f hitungan yang selanjutnya di bandingkan dengan f tabel

Bentuk pengujian Hipotesis :

- c. H<sub>0</sub> = 0, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variable bebas terhadap variabel terikat.
- d. H<sub>a</sub> ≠ 0 berarti secara bersama-sama ada pengaruh variable bebas dengan variabel terikat.



**Gambar 2.** Kurva uji f

### 3.6.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2017) determinasi dapat dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

D = Determinasi

R<sup>2</sup> = Nilai Korelasi

100% = Persentase Kontribusi

Kriteria analisi koefisien determinasi :

- a. Jika D mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel independen lemah.
- b. Jika D mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen kuat.

## BAB 4

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

##### 4.1.1 Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan angket atau kuisisioner sebagai bentuk pengolahan data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Pengembangan Karir sebagai variabel  $X_1$ , 10 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja  $X_2$  dan 8 pernyataan untuk variabel Prestasi Kerja sebagai variabel Y. Kuisisioner dibagikan langsung kepada 48 sampel yaitu seluruh karyawan PT. Etos Indonusa Medan dengan menggunakan skala pengukuran yaitu skala likert untuk mendapatkan data yang valid.

**Tabel 4.1** Skala Pengukuran Likert

No.	Pernyataan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Juliandi, dkk (2015)

Ketentuan tersebut berlaku untuk menghitung variabel  $X_1$  (Pengembangan Karir), variabel  $X_2$  (Disiplin Kerja) dan variabel Y (Prestasi Kerja). Skor tertinggi setiap butir pernyataan adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Data yang diperoleh dari jawaban responden kemudian penulis deskripsikan melalui data primer berupa kuisisioner yang telah diuji lalu disajikan dalam bentuk tabel frekuensi.

#### 4.1.2 Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Karakteristik responden pada penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 4.2** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	20 Orang	42%
2	Perempuan	28 Orang	58%
	Jumlah	48 Orang	100%

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa mayoritas responden adalah karyawan laki-laki yang berjumlah 20 orang atau sebanyak 42%, sedangkan sisanya berjumlah 28 orang perempuan atau sebanyak 58 %. Hal ini menunjukkan bahwasannya karyawan PT. Etos Indonusa cenderung seimbang antara karyawan laki laki ataupun perempuan. Sehingga hak yang diperoleh karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan sama dan tidak ada diskriminasi hak.

**Tabel 4.3** Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	< 20 tahun	0 orang	0%
2	21-30 tahun	18 orang	38%
3	31-40 tahun	26 orang	54%
4	>41 tahun	4 orang	8%
	Jumlah	48 orang	100%

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2023)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwasannya yang mendominasi dari karakteristik umur yaitu karyawan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 26 orang (54%). Selanjutnya karyawan yang berusia 21-30 tahun sebanyak 18 orang (38%) dan usia >40 tahun sebanyak 4 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Etos Indonusa Medan tidak didominasi oleh satu karakteristik usia melainkan dari berbagai usia.

**Tabel 4.4** Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	< 5tahun	13 orang	27%
2	5-10 tahun	21 orang	44%
3	>10 tahun	14 orang	29%
	Jumlah	48 orang	100%

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yang mendominasi pertama yaitu karyawan dengan lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 21 orang (44%), frekuensi mayoritas kedua yaitu responden dengan lama bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 14 orang (29%). Kemudian karyawan dengan lama bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 13 orang (27%). Hal ini menunjukkan bahwasannya karyawan PT. Etos Indonusa Medan didominasi oleh karyawan yang lama bekerjanya 5-10 tahun.

#### 4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu variabel pengembangan karir sebagai variabel  $X_1$ , disiplin kerja sebagai variabel  $X_2$ , dan prestasi kerja sebagai variabel  $Y$ . Berdasarkan penyebaran kuisioner kepada karyawan PT. Etos Indonusa Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel-variabel tersebut.

#### 4.1.3.1 Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>)

Berikut ini merupakan deskripsi data dari variable pengembangan karir yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

**Tabel 4.5** Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>)

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	4%	20	42%	26	54%	0	0%	0	0%	48	100%
2	20	42%	20	42%	0	0%	7	16%	1	2%	48	100%
3	21	44%	23	48%	4	8%	0	0%	0	0%	48	100%
4	19	40%	26	54%	3	6%	0	0%	0	0%	48	100%
5	14	29%	20	42%	13	27%	1	2%	0	0%	48	100%
6	17	35%	21	44%	10	21%	0	0%	0	0%	48	100%
7	29	61%	15	31%	4	8%	0	0%	0	0%	48	100%
8	17	35%	28	59%	3	6%	0	0%	0	0%	48	100%
9	25	52%	19	40%	4	8%	0	0%	0	0%	48	100%
10	24	50%	18	38%	6	12%	0	0%	0	0%	48	100%

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2013)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dalam setiap promosi, responden menjawab sangat setuju 4%, setuju 42%, kurang setuju 54%.
2. Jawaban responden tentang perusahaan akan melakukan penurunan jabatan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan, responden menjawab sangat setuju 42%, setuju 42%, tidak setuju 26%, dan sangat tidak setuju 2%.
3. Jawaban responden tentang perusahaan akan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, responden menjawab sangat setuju 44%, setuju 48% dan kurang setuju 8%.

4. Jawaban responden tentang pimpinan memberikan dorongan kepada karyawan untuk studi lanjut agar bisa menunjang peningkatan karir, responden menjawab sangat setuju 40%, setuju 54% dan kurang setuju 6%.
5. Jawaban responden tentang karyawan memberikan respon terhadap setiap informasi yang diberikan oleh perusahaan, responden menjawab sangat setuju 29%, setuju 42%, kurang setuju 27% dan tidak setuju 2%.
6. Jawaban responden tentang perusahaan menyediakan informasi dan data yang lengkap mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan tertentu kepada setiap karyawan, responden menjawab, sangat setuju 35%, setuju 44% dan kurang setuju 21%.
7. Jawaban responden tentang setiap karyawan memiliki minat yang besar untuk terus mengembangkan karir di perusahaan, responden menjawab sangat setuju 61%, setuju 31% dan kurang setuju 8%.
8. Jawaban responden tentang karyawan selalu antusias dengan pengumuman atau informasi yang berkaitan dengan promosi yang ditawarkan oleh perusahaan, responden menjawab sangat setuju 35%, setuju 59% dan kurang setuju 6% .
9. Jawaban responden tentang karyawan selalu melakukan yang terbaik untuk perusahaan karena setiap pencapaiannya akan mendapatkan reward, responden menjawab sangat setuju 52%, setuju 40% dan kurang setuju 8%.

10. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu dapat melakukan tugas yang dibebankan kepada saya, responden menjawab sangat setuju 50%, setuju 38% dan kurang setuju 8%.

**Tabel 4.6** Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	33%	22	46%	8	17%	2	4%	0	0%	48	100%
2	22	46%	21	44%	3	6%	2	4%	0	0%	48	100%
3	26	54%	22	46%	0	0%	0	0%	0	0%	48	100%
4	20	42%	25	52%	3	6%	0	0%	0	0%	48	100%
5	13	27%	19	40%	14	29%	1	2%	1	2%	48	100%
6	19	40%	19	40%	8	16%	2	4%	0	0%	48	100%
7	30	63%	17	35%	1	2%	0	0%	0	0%	48	100%
8	17	35%	29	60%	1	2%	1	2%	0	0%	48	100%
9	20	42%	24	50%	4	8%	0	0%	0	0%	48	100%
10	14	29%	23	48%	11	23%	0	0%	0	0%	48	100%

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2013)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya selalu hadir tepat waktu dalam memulai pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 33%, setuju 46%, kurang setuju 17% dan tidak setuju 4%.
2. Jawaban responden tentang saya pulang kerja tidak pernah mendahului batas waktu kerja yang ada, responden menjawab sangat setuju 46%, setuju 44%, kurang setuju 6% dan tidak setuju 4%.
3. Jawaban responden tentang saya mematuhi setiap peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan, responden menjawab sangat setuju 54% dan setuju 46%.

4. Jawaban responden tentang saya selalu menjalankan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan, responden menjawab sangat setuju 42%, setuju 52% dan kurang setuju 6%.
5. Jawaban responden tentang saya selalu mengikuti perintah atasan secara professional responden menjawab sangat setuju 27%, setuju 40%, kurang setuju 29%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 2%.
6. Jawaban responden tentang saya selalu patuh terhadap tata tertib kerja yang sudah ditetapkan pimpinan saya, responden menjawab sangat setuju 40%, setuju 40%, kurang setuju 16% dan tidak setuju 4%.
7. Jawaban responden tentang saya selalu menganggap diri saya adalah bagian penting dari perusahaan, responden menjawab sangat setuju 63%, setuju 35% dan kurang setuju 2%.
8. Jawaban responden tentang saya berusaha selalu memberikan kontribusi yang positif kepada perusahaan, responden menjawab sangat setuju 35%, setuju 60% kurang setuju 2% dan tidak setuju 2%.
9. Jawaban responden tentang saya selalu bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya, responden menjawab sangat setuju 42%, setuju 50% dan kurang setuju 8%.
10. Jawaban responden terhadap saya bertanggungjawab penuh untuk membantu perusahaan mencapai visi misinya, responden menjawab sangat setuju 29%, setuju 48% dan kurang setuju 23%.

**Tabel 4.7** Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja (X1)

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	60%	19	40%	0	0%	0	0%	0	0%	48	100%

2	28	58%	20	42%	0	0%	0	0%	0	0%	48	100%
3	21	44%	23	48%	4	8%	0	0%	0	0%	48	100%
4	20	42%	25	52%	3	6%	0	0%	0	0%	48	100%
5	21	44%	20	42%	0	0%	7	14%	0	0%	48	100%
6	2	4%	31	65%	8	17%	6	12%	1	2%	48	100%
7	31	65%	17	35%	0	0%	0	0%	0	0%	48	100%
8	19	40%	27	56%	2	4%	0	0%	0	0%	48	100%

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2013)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan benar, responden menjawab sangat setuju 60% dan setuju 40%.
2. Jawaban responden tentang hasil kerja saya sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, responden menjawab sangat setuju 58% dan setuju 42%.
3. Jawaban responden tentang saya memahami pekerjaan yang dibebankan kepada saya, responden menjawab sangat setuju 44%, setuju 48% dan kurang setuju 8%.
4. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik berkat pengetahuan yang saya miliki, responden menjawab sangat setuju 42%, setuju 52% dan kurang setuju 6%.
5. Jawaban responden tentang saya tidak masalah apabila ada rekan kerja baru dalam divisi saya, responden menjawab sangat setuju 44%, setuju 42% dan tidak setuju 14%.
6. Jawaban responden tentang saya tidak merasa keberatan apabila diberi pekerjaan baru pada divisi saya, responden menjawab sangat setuju 4%, setuju 65%, kurang setuju 17%, tidak setuju 12% dan sangat tidak setuju 2%.

7. Jawaban responden tentang saya dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain, responden menjawab sangat setuju 65% dan setuju 35%.
8. Jawaban responden tentang saya sangat menghormati pimpinan saya, responden menjawab sangat setuju 40%, setuju 56% dan kurang setuju 4%.

#### 4.1.4 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.8** Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.605	2.495		4.250	.000		
	Pengembangan Karir	.483	.076	.729	6.351	.000	.541	1.847
	Disiplin Kerja	.076	.066	.131	1.142	.259	.541	1.847

a. Dependent Variable: Y\_TOTAL

Sumber: Data Diolah SPSS (2023)

Berdasarkan data tabel uji regresi linear berganda diatas, dapat dipahami bahwa model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 10,605 + 0,483X1 + 0,076X2$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

X1 = Pengembangan Karir

X2 = Disiplin Kerja

Interpretasi Model:

- a. Konstanta (a) = 10,605 menunjukkan harga konstan, jika nilai variabel bebas/independen = 0 maka Prestasi Kerja (Y) akan sebesar 10,605.

- b. Variabel X1 sebesar 0,483 menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y). Dengan kata lain, jika variabel pengembangan karir ditingkatkan sebesar satu satuan maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,483.
- c. Variabel X2 sebesar 0,076 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Dengan kata lain, jika variabel disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,076.

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji Normalitas ini memiliki beberapa cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan Kolmogorov-Smirnov, Histogram dan pendekatan Grafik dengan menggunakan SPSS. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pada pendekatan Histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal

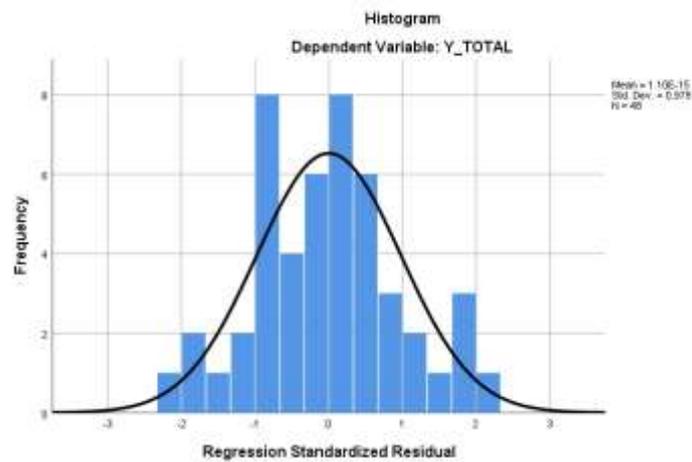
**Tabel 4.9** Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.67292727
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.059

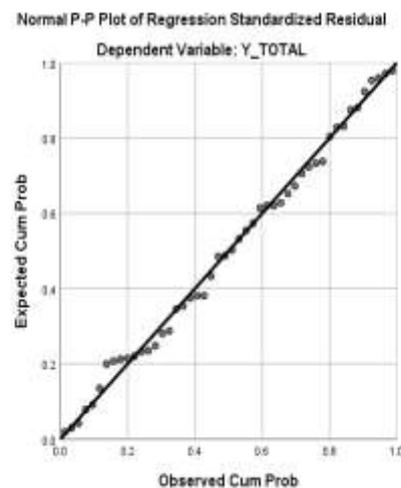
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data Diolah SPSS (2023)

Hasil penelitian di atas besarnya nilai Asymp.Sig kologorov-smirnov adalah 0,200 yang berarti nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data bedistribusi secara normal. Selanjutnya dapat dilihat pada gambar grafik histogram dan normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual* dibawah ini.



**Gambar 4.1** Uji Normalitas Grafik Histogram



**Gambar 4.2** Uji Normalitas *PP Plot Standardized*

#### 4.1.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebasnya berhubungan secara linier atau saling berkorelasi. Multikolinieritas dapat diketahui melalui beberapa pengujian salah satunya yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menghitung nilai VIF dan Tolerance masing-masing variabel bebas. Suatu model regresi dikatakan bebas jika nilai VIF  $< 10$  dan mempunyai nilai tolerance diatas 0,1. Dapat dilihat pada tabel dibawah

**Tabel 4.10** Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	10.605	2.495			
Pengembangan Karir	.483	.076	.729	.541	1.847
Disiplin Kerja	.076	.066	.131	.541	1.847

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2023)

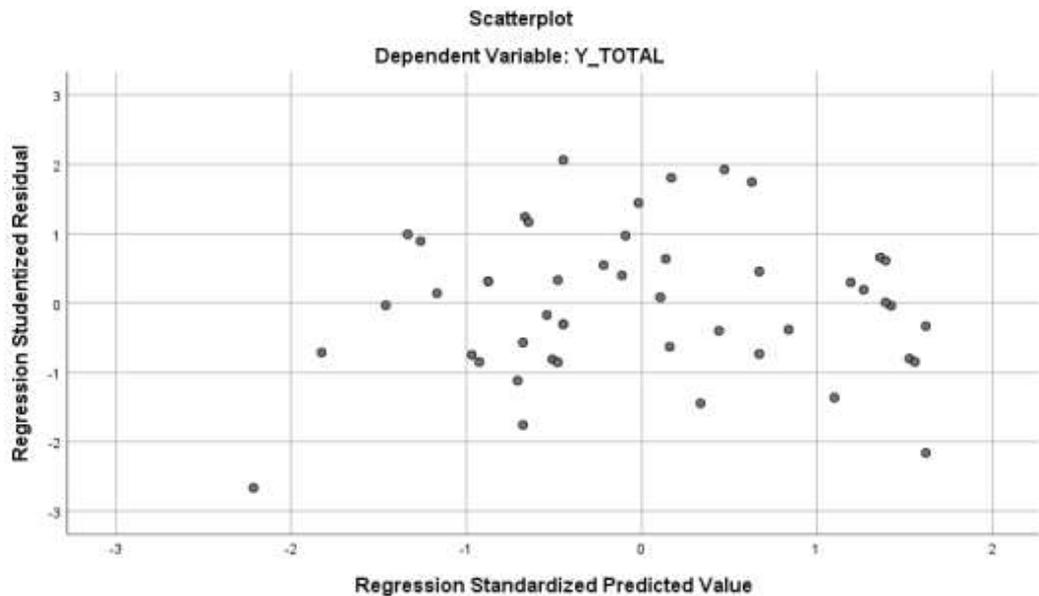
Berdasarkan data diatas, nilai VIF dan Tolerance menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini nilai VIF sebesar  $1,847 < 10$  dan nilai Tolerance  $0,541 > 0,1$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

#### 4.1.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Pengambilan keputusan menurut ( Juliandi et al., 2018) adalah jika pola

tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik- titik (poin-poin) mneyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar 4.3** Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Dapat dilihat pada gambar diatas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang teratur serta tersebar baik keatas maupun kebawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi

#### 4.1.4.3 Uji Hipotesis

##### 1) Uji t

Uji t berfungsi untuk mengetahui masing-masing variabel independen yang terdiri dari pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut:

1. Jika nilai  $\text{sig} < 0,05$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai  $\text{sig} > 0,05$  atau  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

$$t_{\text{tabel}} = 1,679$$

**Tabel 4.11** Uji t (Hipotesis 1)

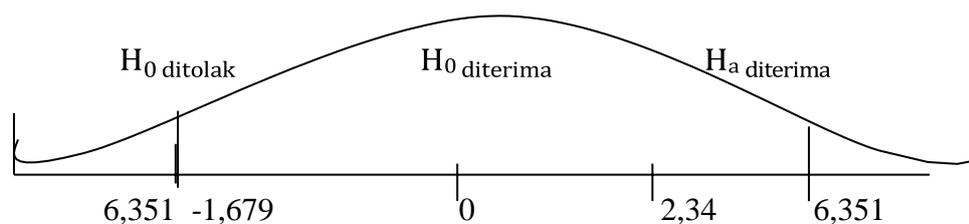
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.605	2.495		4.250	.000
	Pengembangan Karir	.483	.076	.729	6.351	.000
	Disiplin Kerja	.076	.066	.131	1.142	.259

a. Dependent Variable: Y\_TOTAL

Sumber: Data Diolah SPSS (2023)

a. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

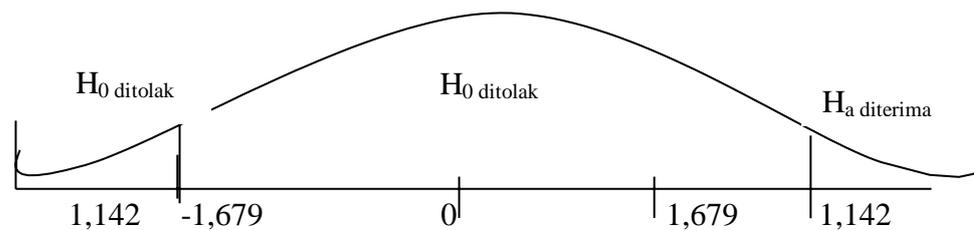
Diketahui dari tabel diatas diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} 6,351 > 1,679$  dengan nilai sig sebesar  $0,000 > 0,05$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 4.4** Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 1)

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Diketahui dari tabel 4.11 diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$   $1,142 < 1,679$  dengan nilai sig sebesar  $0,259 > 0,05$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.



**Gambar 4.5** Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 2)

2) Uji F

Uji F atau uji simultan berfungsi untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Pengembangan Karir dan Disiplin Karyawan untuk dapat menjelaskan tingkah laku atau keberagaman variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan. Uji F juga dapat diartikan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Nilai  $F_{tabel}$  pada penelitian ini adalah 2,34 bentuk pengujian sebagai berikut:

1. Jika nilai  $sig < 0,05$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

2. Jika nilai  $Sig > 0,05$  atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

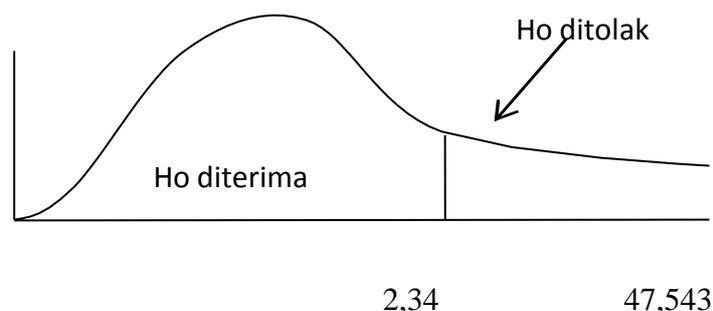
**Tabel 4.12 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	277.941	2	138.970	47.543	.000 <sup>b</sup>
	Residual	131.538	45	2.923		
	Total	409.479	47			
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Disiplin Kerja						

Sumber: Data Penelitian Diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji  $f_{hitung}$  pada tabel 4.13 dapat nilai  $f_{hitung} 47,543 > F_{tabel} 2,34$  kemudian dilihat dari nilai Sig  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan . Keputusan  $H_0$  ditolak, karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $76,518 > 2,44$  dan nilai Sig  $< 0,05$  yaitu  $0,000$ . Keputusan  $H_0$  ditolak, karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $47,543 > 2,34$  dan nilai Sig  $< 0,05$  yaitu  $0,000$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif secara simultan antara pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Etos Indonusa Medan.

Keputusan  $H_0$  ditolak, karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $47,543 > 2,34$  dan nilai Sig  $< 0,05$  yaitu  $0,000$ .

**Gambar 4.6** Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

### 3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang bisa dijabarkan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.13** Koefesien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 <sup>a</sup>	.679	.664	1.710
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja				

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji determinasi diatas dapat diambil keputusan bahwa terdapat pengaruh antara variabel pengembangankarir dan variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,664. Hal ini berarti 66,4% dipengaruhi oleh pengembangan karir dan disiplin kerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 33,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari analisa penelitian diatas mengenai Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja diperoleh nilai nilai  $t_{hitung}$  6,351 > 1,679 dengan nilai sig sebesar 0,000 > 0,05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan  $H_a$  diterima  $H_0$

ditolak menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Menurut Andrew J Fubrin dalam (Mangkunegara 2017) pengembangan karir merupakan aktivitas kekaryawan yang membantu karyawan untuk merencanakan karir masa depan pada akhirnya bermanfaat bagi karyawan dalam perkembangan karirnya. Artinya pengembangan karir dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan di masa depan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditulis oleh Dwi Wahyuni dkk (2014) menemukan adanya pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan ( studi pada karyawan tetap PT. Astra Internasional, Tbk Daihatsu Malang ). Sehingga dari hasil-hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Pt Etos Indonusa Medan.

#### **4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil dari analisa penelitian diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$   $1,142 < 1,679$  dengan nilai sig sebesar  $0,259 > 0,05$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Disiplin diartikan oleh Handoko dalam Hamali (2018:213) disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri sesuai peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan yang berlaku. Disiplin kerja dalam arti lain menunjukkan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada di dalam diri karyawan yang menyesuaikan diri dengan peraturan dan ketetapan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditulis Putri Arivia Ika Wardany (2018) yang berjudul Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pt. Satria Matranindo Kargo Pengurusan Jasa Transportasi) yang menyimpulkan bahwa Secara parsial, variabel penempatan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa menurut responden disiplin kerja yang diterapkan di perusahaan masih belum memuaskan tetapi tidak mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Sama dengan penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Etos Indonusa Medan.

#### **4.2.3 Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Pada penelitian ini terdapat pengaruh antara pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data terlihat nilai nilai  $f_{hitung} 47,543 > F_{tabel} 2,34$  kemudian dilihat dari nilai Sig  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Keputusan  $H_0$  ditolak, karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $76,518 > 2,44$  dan nilai Sig  $< 0,05$  yaitu  $0,000$ . Keputusan  $H_0$  ditolak, karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $47,543 > 2,34$  dan nilai Sig  $< 0,05$  yaitu  $0,000$ .

Hal ini didukung dengan nilai koefisien determinasi (R Square) yang didapat sebesar sebesar Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif secara simultan antara pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja

karyawan pada Pt Etos Indonusa Medan . Hal ini didukung dengan nilai koefisien determinasi (R Square) yang didapat determinasi yang diperoleh sebesar 0,679. Hal ini berarti 66,4% dipengaruhi oleh pengembangan karir dan disiplin kerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 33,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa adanya Karena pengaruh keduanya signifikan dan bertanda positif, artinya semakin baik pengembangan karir dan disiplin kerja yang ada pada perusahaan tersebut maka akan berakibat semakin baik pula prestasi kerja karyawan yang ada pada PT. Etos Indonusa Medan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditulis oleh Aulia Hani Rahmawati, Djamhur Hamid dan Hamidah Nayati Utami (2014) dikatakan bahwa disiplin kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawannya (studi kasus Pada Pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Jundah Ayu Permatasari, Mochammad Al Musadieq dan Yuniadi Mayoan (2015) Diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja (studi kasus pada pada PT BPR Gunung Ringgit Malang).

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Etos Indonusa Medan.
2. Secara parsial mengungkapkan jika disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Etos Indonusa Medan.
3. Secara simultan mengungkapkan bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Etos Indonusa Medan .

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Etos Indonusa Medan.

Oleh sebab itu penulis mengajukan saran dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepada pihak pimpinan PT. Etos Indonusa Medan sebaiknya Berdasarkanterus memperhatikan hal-hal yang berpengaruh terhadap pengembangan karir di perusahaan. Misalnya dengan memberikan Pendidikan lanjutan terhadap karyawan, dikarenakan perkembangan zaman yang menuntut perusahaan-perusahaan untuk memiliki daya saing dalam menghadapi perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat. Dengan demikian karyawan mempunyai kesempatan untuk meningkatkan karirnya.

2. Mengenai disiplin kerja, sebaiknya perusahaan memperhatikan kembali kedisiplinan karyawan. Perusahaan harus lebih tegas pada pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan. Sehingga karyawan dapat lebih mengharga hal-hal yang diberlakukan oleh perusahaan. Disiplin kerja dapat membantu karyawan mencapai target-target yang diberikan oleh perusahaan tepat waktu sehingga berpeluang untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Etos Indonusa Medan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian.**

Berdasarkan pengalaman peneliti saat melakukan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dapat menjadi faktor untuk lebih diperhatikan penelitian selanjutnya guna menyempurnakan penelitian tersebut antara lain :

1. Jumlah responden yang hanya berjumlah 48 orang sehingga masih kurang untuk menggambarkan keadaan sesungguhnya.
2. Dalam pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat yang sebenarnya.
3. Variabel yang digunakan untuk mengukur Prestasi kerja karyawan hanya pengembangan karir dan disiplin karyawan. Padahal yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan itu cukup banyak sehingga dengan variabel yang terbatas pada penelitian ini, belum cukup maksimal untuk menggambarkan pengaruh pengembangan karir dan disiplin karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(1), 67–77.
- Anoraga, P. (2013). Psikologi Manajemen. In *Rineka Cipta Jakarta*.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 333–429.
- Arianty, N. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 08(01), 1–12.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.  
<http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/515>
- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *CV, Pustaka Setia Bandung*.
- Busro, M. (2018). Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Prenadamedia Group Jakarta*.
- Daulay, R., & Handayani, S. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 156–164. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/snk/article/view/8248>
- Farisi, S., Yusnandar, W., & Nadya, S. (2018). Peranan Kinerja Pegawai Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Sosial Dan Manajemen*, 2(1), 121–133.
- Hadi, F. P., & Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hardono, I., Nasrul, H. W., & Hartati, Y. (2019). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 28–43.

- Hasibuan, J. S. (2016). Pengaruh Pelaksanaan Program Kesejahteraan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Askes. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 2(4), 109–119.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 4(2), 418–429.
- Hasibuan, M. S. . (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *PT. Bumi Aksara Bandung*.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 15(01), 37–47.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 13(2), 399–408.
- Jufrizen, J. (2020). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 2(4), 181–195.
- Jufrizen, J., Arif, M., Syaifani, P. E., & Siswadi, Y. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 1(2), 263–276.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2018). Implementation of Incentive and Career Development Of Performance With Motivation as an Intervening Variable. *Proceeding of The 7th Annual International Conference (AIC)*, 1(2), 441–446.
- Juliandi, A. (2014). Paramater Prestasi Kerja Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 14(01), 34–48.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi. In *Medan UMSU Press*.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). In *Depok Rajagrafindo Persada*.
- Leuhery, F. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal Soso-Q*, 6(1), 118–133.
- Loana, S. I., Swasto, B., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( studi pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(1), 1–8. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id>

- Maharidka, R. D., & Chandra, D. S. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. PLN Persero Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 1–14.
- Muis, M. R., & Hasibuan, J. S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora (Sintesa)*, 1, 275–288.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 5(2), 1–15.
- Oroh, R., Koleangan, R. A., & Mandagie, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karier, Kompensasi, Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal Riset Ekonomi. Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi (EMBA)*, 6(4), 2988–3007.
- Permatasi, J. A., Musadieg, M. Al, & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (studi pada PT. BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 25(1), 1–9. <https://doi.org/10.36694/jimat.v13i1.397>
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6775>
- Silvya, B., & Hasibuan, J. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 2(1), 134–147.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. In Bandung Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Prenadamedia Group Jakarta*.
- Syafrina, N. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal Economic and Business Reviewe*, 8(4), 135–147. <http://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696>
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(3), 283–295. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–36. <http://jurnal.umsu.ac.id>

- Tupti, Z., & Chandra, D. S. (2017). Analisis Faktor Determinan Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Sosial Dan Manajemen*, 2(1), 174–188.
- Wahyuni, D., Utami, H. nayati, & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (studi pada karyawan tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 8(1), 792-804.
- Wahyutomo, D., Habsji, T. Al, & Djudi, M. M. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 251-265
- Wardani, S., & Permatasi, R. I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat ( PENERBAD) Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 34–46.
- Wibowo, A. A. (2017). Komitmen Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja PT. Somit Karsa Trinergi Jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–19. [https://doi.org/10.22236/agregat\\_vol1/is1pp1-19](https://doi.org/10.22236/agregat_vol1/is1pp1-19)
- Yamanie, I. Y., & Syaharuddin. (2016). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 55–65. <http://journal.feb.unmul.ac.id>
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72



38	3	5	4	4	3	4	5	5	5	3	41
39	3	4	4	4	3	3	5	4	4	5	39
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
43	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	45
44	5	5	5	5	4	5	3	3	5	3	43
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
46	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	40
47	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	37
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39

### Lampiran 3. Variabel Disiplin Kerja

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2_Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
4	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	45
5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	45
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
8	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	34
9	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	39
10	3	4	5	4	3	3	5	4	4	3	38
11	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47
12	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
13	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	46
14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	3	4	5	3	3	3	3	3	4	3	34
17	2	4	4	4	1	2	4	4	4	3	32
18	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
19	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	46
22	3	3	4	4	3	3	5	4	3	3	35
23	2	4	5	5	2	3	4	2	4	3	34
24	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	35
25	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	42
26	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	45

27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
31	3	5	4	4	3	4	5	5	5	4	42
32	3	4	4	4	3	3	5	4	4	3	37
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
37	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	44
38	5	2	4	4	5	4	5	5	4	3	41
39	4	4	4	4	3	3	5	4	3	3	37
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
42	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
43	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	44
44	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
45	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
46	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	41
47	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

#### Lampiran 4. Variabel Prestasi Kerja Karyawan

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y_Total
1	5	5	5	5	5	4	5	5	39
2	5	5	5	5	5	4	5	5	39
3	5	5	5	5	4	4	5	5	38
4	5	5	5	5	5	4	5	5	39
5	5	4	4	4	5	5	5	5	37
6	4	5	4	4	5	4	4	4	34
7	5	5	4	4	5	4	4	4	35
8	5	4	3	3	5	3	4	4	31
9	4	4	3	4	5	3	4	4	31
10	5	4	4	4	4	3	5	4	33
11	5	5	5	5	5	2	5	5	37
12	5	5	5	5	5	2	5	5	37
13	5	5	5	5	2	4	5	4	35
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	5	5	4	4	4	2	4	4	32

16	5	4	4	4	5	3	5	3	33
17	4	5	4	4	5	1	4	4	31
18	5	5	5	4	5	5	5	5	39
19	5	4	4	4	4	4	5	5	35
20	5	5	5	5	2	3	5	5	35
21	5	5	5	4	4	4	5	4	36
22	4	4	3	3	4	3	4	4	29
23	5	5	4	5	5	3	4	4	35
24	5	5	5	5	2	4	4	4	34
25	5	4	4	4	5	4	5	4	35
26	5	5	5	5	2	4	5	4	35
27	5	5	5	5	5	3	5	5	38
28	4	5	3	3	2	2	4	3	26
29	4	4	4	4	5	4	4	4	33
30	4	4	5	5	4	4	5	5	36
31	5	5	4	4	5	4	5	5	37
32	4	4	4	4	5	2	5	4	32
33	4	4	4	4	2	4	4	4	30
34	4	4	4	4	4	4	5	4	33
35	5	5	5	5	4	4	5	5	38
36	4	4	5	5	2	4	5	4	33
37	4	4	5	5	4	4	5	5	36
38	5	5	4	4	5	4	5	5	37
39	4	4	4	4	4	2	5	4	31
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	4	4	4	4	4	4	5	4	33
42	5	5	5	5	4	4	5	5	38
43	4	4	5	5	4	4	5	4	35
44	5	5	5	5	4	4	5	5	38
45	5	5	5	5	4	4	5	5	38
46	5	5	4	4	5	4	4	4	35
47	4	5	4	4	4	4	4	4	33
48	4	5	4	4	4	4	4	4	33







	Sig. (2-tailed)	.027	.013	.075	.000	.047	.000		.000	.005	.019	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.8	Pearson Correlation	.581*	.294*	.165	.346*	.519*	.566*	.614*	1	.456*	.480*	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000	.042	.261	.016	.000	.000	.000		.001	.001	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.9	Pearson Correlation	.439*	.739*	.492*	.693*	.332*	.741*	.399*	.456*	1	.511*	.790**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.021	.000	.005	.001		.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.10	Pearson Correlation	.598*	.531*	.313*	.484*	.493*	.708*	.338*	.480*	.511*	1	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.031	.000	.000	.000	.019	.001	.000		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2_TOTAL	Pearson Correlation	.775*	.698*	.549*	.734*	.692*	.901*	.603*	.693*	.790*	.770*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

## Lampiran 7. Validitas Prestasi Kerja

		Correlations									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y_TOTAL	
Y1	Pearson Correlation	1	.526**	.388**	.339*	.161	.136	.380**	.437**	.649**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.019	.275	.355	.008	.002	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
Y2	Pearson Correlation	.526**	1	.409**	.361*	-.004	-.038	-.007	.309*	.464**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.012	.981	.799	.960	.033	.001	



**Lampiran 8. Uji Reliability**  
**Pengembangan Karir (X1)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.820	10

**Disiplin Kerja (X2)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.896	10

**Prestasi Kerja (Y)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.677	8

**Lmpiran 9. Uji Asumsi Klasik**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 <sup>a</sup>	.679	.664	1.710
a. Predictors: (Constant), X2_TOTAL, X1_TOTAL				
b. Dependent Variable: Y_TOTAL				

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	277.941	2	138.970	47.543	.000 <sup>b</sup>
	Residual	131.538	45	2.923		
	Total	409.479	47			
a. Dependent Variable: Y_TOTAL						
b. Predictors: (Constant), X2_TOTAL, X1_TOTAL						

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.605	2.495		4.250	.000		
	X1_TOTAL	.483	.076	.729	6.351	.000	.541	1.847
	X2_TOTAL	.076	.066	.131	1.142	.259	.541	1.847

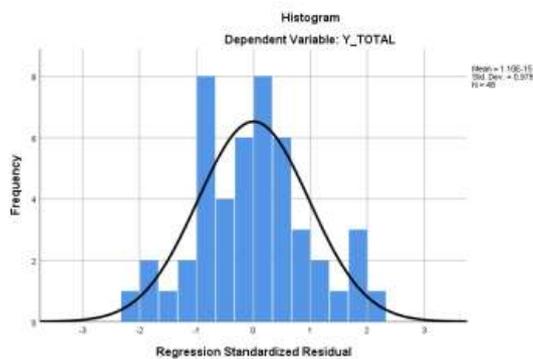
a. Dependent Variable: Y\_TOTAL

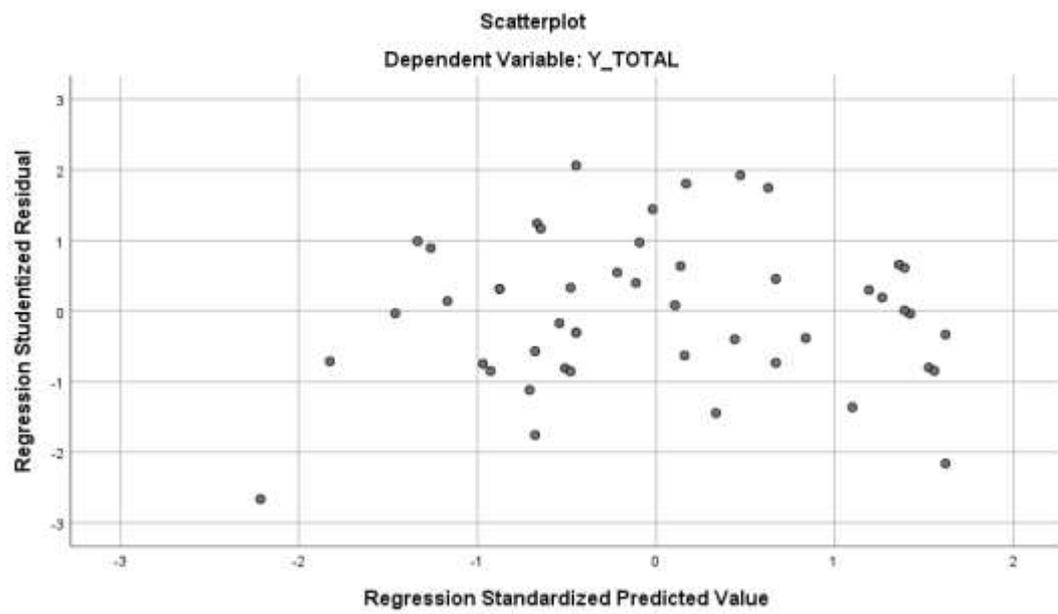
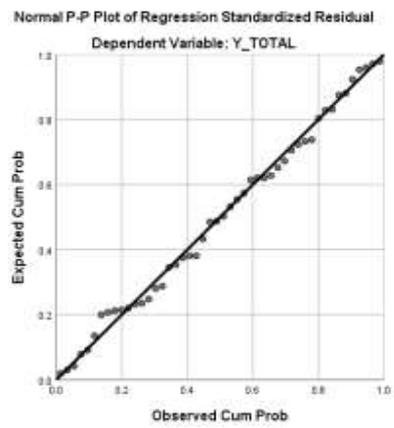
### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.67292727
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.059
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

### Chart





## Lampiran 10. Frequency Tabel

### Pengembangan Karir (X1)

<b>X1.1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.2	4.2	4.2
	4	20	41.7	41.7	45.8
	5	26	54.2	54.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

<b>X1.2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.1	2.1	2.1
	2	7	14.6	14.6	16.7
	4	20	41.7	41.7	58.3
	5	20	41.7	41.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

<b>X1.3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.3	8.3	8.3
	4	23	47.9	47.9	56.3
	5	21	43.8	43.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

<b>X1.4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.3	6.3	6.3
	4	26	54.2	54.2	60.4
	5	19	39.6	39.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

<b>X1.5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	2	1	2.1	2.1	2.1
	3	13	27.1	27.1	29.2
	4	20	41.7	41.7	70.8
	5	14	29.2	29.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

<b>X1.6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	20.8	20.8	20.8
	4	21	43.8	43.8	64.6
	5	17	35.4	35.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

<b>X1.7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.3	8.3	8.3
	4	15	31.3	31.3	39.6
	5	29	60.4	60.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

<b>X1.8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.3	6.3	6.3
	4	28	58.3	58.3	64.6
	5	17	35.4	35.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

<b>X1.9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.3	8.3	8.3
	4	19	39.6	39.6	47.9
	5	25	52.1	52.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

<b>X1.10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	12.5	12.5	12.5
	4	18	37.5	37.5	50.0
	5	24	50.0	50.0	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

### Variabel Disiplin Kerja (X2)

<b>X2.1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.2	4.2	4.2
	3	8	16.7	16.7	20.8
	4	22	45.8	45.8	66.7
	5	16	33.3	33.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

<b>X2.2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.2	4.2	4.2
	3	3	6.3	6.3	10.4
	4	21	43.8	43.8	54.2
	5	22	45.8	45.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

<b>X2.3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	45.8	45.8	45.8
	5	26	54.2	54.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

<b>X2.4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.3	6.3	6.3

	4	25	52.1	52.1	58.3
	5	20	41.7	41.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

<b>X2.5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.1	2.1	2.1
	2	1	2.1	2.1	4.2
	3	14	29.2	29.2	33.3
	4	19	39.6	39.6	72.9
	5	13	27.1	27.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

<b>X2.6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.2	4.2	4.2
	3	8	16.7	16.7	20.8
	4	19	39.6	39.6	60.4
	5	19	39.6	39.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

<b>X2.7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.1	2.1	2.1
	4	17	35.4	35.4	37.5
	5	30	62.5	62.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

<b>X2.8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.1	2.1	2.1
	3	1	2.1	2.1	4.2
	4	29	60.4	60.4	64.6
	5	17	35.4	35.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

<b>X2.9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.3	8.3	8.3
	4	24	50.0	50.0	58.3
	5	20	41.7	41.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

<b>X2.10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	22.9	22.9	22.9
	4	23	47.9	47.9	70.8
	5	14	29.2	29.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

### Variabel Prestasia Kerja (Y)

<b>Y1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	39.6	39.6	39.6
	5	29	60.4	60.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

<b>Y2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	41.7	41.7	41.7
	5	28	58.3	58.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

<b>Y3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.3	8.3	8.3
	4	23	47.9	47.9	56.3
	5	21	43.8	43.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

<b>Y4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.3	6.3	6.3
	4	25	52.1	52.1	58.3
	5	20	41.7	41.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

<b>Y5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	14.6	14.6	14.6
	4	20	41.7	41.7	56.3
	5	21	43.8	43.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

<b>Y6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.1	2.1	2.1
	2	6	12.5	12.5	14.6
	3	8	16.7	16.7	31.3
	4	31	64.6	64.6	95.8
	5	2	4.2	4.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

<b>Y7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	35.4	35.4	35.4
	5	31	64.6	64.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

<b>Y8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	3	2	4.2	4.2	4.2
	4	27	56.3	56.3	60.4
	5	19	39.6	39.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	