

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ARKAN PUTRA TAMA MEDAN**

SKRIPSI

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



OLEH:

SILVI AUDINA
NPM. 1405161085

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2018**



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

Jl. Kapt. Muehtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 02 April 2018, Pakul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : SILVI AUDINA
N P M : 1405161085
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PUTRA TAMA MEDAN
Dinyatakan : (B/A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

Dr. HAZHANAN KHESIR PASARIBU, S.E., MBA

RINI ASTUTI, S.E., M.M

Pembimbing

HASTINA FEBRIATY, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : SILVI AUDINA
N P M : 1405161085
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ARKAN PUTRA TAMA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

HASTINA FEBRIATY, SE, M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si



H. JANURI, SE, MM, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : SILVI AUDIYA
NPM : 1405161085
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 26/2 20.18
Pembuat Pernyataan



NB :

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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SILVI AUDINA
NPM : 1405161085
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ARKAN PUTRA TAMA MEDAN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
19/3-2018	- Perbaiki Format penulisan - Perbaiki Validitas dan Reliabilitas - tambahkan teori di bab II - Perbaiki Uji t dan uji F	}	
26/3-2018	- Masukkan tabel uji F dan uji t - Perbaiki daftar pustaka - tambahkan Deskripsi penelitian - Perbaiki Abstrak - tambahkan daftar pustaka - Perbaiki format penulisan - Perbaiki Bab II		
27/3-2018	- Perbaiki format penulisan - tambahkan Uji t dan uji F di tabel	}	
28/3/2018	ACC Sidang		

Pembimbing Skripsi

HASTINA FEBRIATY, S.E., M.Si

Medan, Maret 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

ABSTRAK

SILVI AUDINA. 1405161085. Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT.Arkan Putra Tama Medan

Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Pengembangan karir adalah faktor yang mempengaruhi kinerja, yang nantinya dapat mendukung keberhasilan kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan.

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan karir. Sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Karyawan. Alat analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik dan juga menghitung nilai regresi berganda, nilai koefisien determinasi serta melakukan uji hipotesis parsial maupun secara simultan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*)

Berdasarkan hasil penghitungan membuktikan bahwa Motivasi (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), Disiplin Kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dan Pengembangan karir (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Secara simultan Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Kata kunci : Motivasi, Disiplin kerja, Pengembangan Karir, Kinerja



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan program studi Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Judul dari Skripsi ini adalah :”Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arkan Putra Tama Medan”.

Dalam penyusunan Skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Dalam hal ini penulis telah berusaha dan berupaya dengan segala kemampuan yang ada, namun penulis menyadari masih terdapat kekurangan di dalamnya, untuk itu penulis dengan rasa rendah hati bersedia menerima saran dan kritik demi membangun dalam perbaikan penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan yang diperoleh adalah berkat bantuan dan dukungan dari semua pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ayahanda saya tercinta Afdiyan dan Ibunda tersayang Yusma Dewi, selaku orangtua penulis yang telah mendidik, membimbing, dan memberikan semangat serta mendoakan penulis yang tiada habisnya.

2. Bapak Dr. Agussani, M.A.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, S.E,MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr.Hasrudy Tanjung S.E,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Jasman Sarifuddin H,S.E,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Ibu Hastina Febriaty S.E,M.Si selaku Dosen Pembimbing Penulis yang telah bersedia mengorbankan waktunya untuk menuntun serta memberikan arahan dan bimbingan didalam penulisan skripsi ini
8. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku staff pengajar yang banyak membekali ilmu dengan berbagai pengetahuan
9. Buat sepupu saya Khalishah Fitri, Azizatul Fadillah, buat tante saya Rini Ariani dan Om saya Dedi yang selalu memberikan dukungan serta motivasi dalam penyelesaian proposal ini
10. Teruntuk Anggian Rambey yang selalu membantu dan memberikan semangat pada penulis dalam penyelesaian Skripsi ini

11. Untuk para sahabat-sahabat saya Indah Ayu Lestari, Fauziah Chairunnisa, Dana Puspita, Ilma Amaliah, Deby Novita Sari, Fani Ramadhani, Driantama, May Maran, dll yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu. Mereka selaku teman penulis yang selalu memberikan semangat dan selalu ada disaat suka maupun duka dalam penyelesaian proposal ini
12. Teman-teman Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara stambuk 2014 khususnya kepada kelas H Manajemen Siang yang telah membantu penulis

Akhirnya penulis mengharapkan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan hidayah-nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia akhirat, Amin.

Medan, Maret 2018
Penulis

Silvi Audina
1405161085

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Kinerja Karyawan.....	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan	8
b. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	9
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	12
d. Indikator Kinerja.....	12
2. Motivasi Kerja.....	13
a. Pengertian Motivasi	13
b. Tujuan Motivasi.....	14
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	15
d. Indikator Motivasi	17

3. Disiplin Kerja	19
a. Pengertian Disiplin	19
b. Tujuan Disiplin Kerja	20
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	21
d. Indikator Disiplin Kerja	23
4. Pengembangan karir	25
a. Pengertian Pengembangan Karir	25
b. Tujuan Pengembangan Karir	26
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir	26
d. Indikator Pengembangan Karir	28
B. Kerangka Konseptual	29
C. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
A. Pendekatan Penelitian	34
B. Definisi Operasional	34
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
D. Populasi dan Sampel	37
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Teknik Analisa Data.....	41
BAB IV DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Deskripsi Data	46
1. Karakteristik Responden	47
2. Deskripsi variabel penelitian	48

B. Hasil Validitas dan Reliabilitas	57
C. Teknik Analisis Data	60
1. Uji Asumsi Klasik	60
2. Uji Hipotesis	63
D. Pembahasan	70
BAB V KESIMPULANAN DAN SARAN	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran.....	75

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.....	30
Gambar II.2 Pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	30
Gambar II.3 Pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	31
Gambar II.4 Kerangka Konseptual.....	31
Gambar III.1 Pengujian Hipotesis	44
Gambar III.2 Pengujian Hipotesis	45
Gambar IV.1 Pengujian normalitas	55
Gambar IV.2 Pengujian normalitas	57

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja	28
Tabel III.2 Indikator Motivasi.....	28
Tabel III.3 Indikator Disiplin	29
Tabel III.4 Pengembangan karir	30
Tabel III.5 Jadwal Penelitian.....	31
Tabel III.6 Skala Pengukuran Linkert	33
Tabel IV.1 Skala Linkert.....	41
Tabel IV.2 Responden berdasarkan jenis kelamin	42
Tabel IV.3 Responden berdasarkan usia.....	42
Tabel IV.4 Responden berdasarkan tingkat pendidikan	43
Tabel IV.5 Skor angket variabel X_1	43
Tabel IV.6 Skor angket variabel X_2	46
Tabel IV.7 Skor angket variabel X_3	48
Tabel IV.8 Skor angket variabel Y	50
Tabel IV.9 Hasil uji Validitas instrumen variabel X_1	52
Tabel IV.10 Hasil uji Validitas instrumen variabel X_2	53
Tabel IV.11 Hasil uji Validitas instrumen variabel X_3	53
Tabel IV.12 Hasil uji Validitas instrumen variabel Y	53
Tabel IV.13 Hasil uji Reliabelitas variabel X_1, X_2, X_3, Y	54
Tabel IV.14 Hasil uji Multikolinearitas	56
Tabel IV.15 Regresi Linier Berganda.....	58
Tabel IV.16 Hasil uji t X_1 dan Y	60
Tabel IV.17 Hasil uji t X_2 dan Y	61

Tabel IV.18 Hasil uji t X_3 dan Y	62
Tabel IV.19 Hasil uji F	63
Tabel IV.20 Uji Determinasi.....	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Konsekuensinya, para manajer di setiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan MSDM. Pada dasarnya, semua manajer membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya-upaya orang lain; ini memerlukan MSDM yang efektif. Para individu yang berurusan dengan masalah-masalah sumber daya manusia menghadapi sejumlah besar tantangan, mulai dari tenaga kerja yang berubah secara terus menerus hingga peraturan-peraturan pemerintah yang selalu ada.

PT. Arkan Putra Tama Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa kontraktor khususnya bidang Pembangunan, Perdagangan, Pertanian, Perindustrian, Jasa, Pengangkutan Darat, Percetakan dan Perbengkelan. Walaupun perusahaan ini terbilang baru PT. Arkan Putra Tama Medan ini tetap bertahan dan mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Perusahaan ini didirikan sebagai bentuk dedikasi dan loyalitas dari pemiliknya untuk sector konstruksi.

Karyawan di perusahaan ini adalah orang – orang yang telah berpengalaman dan memiliki kompetensi tinggi dibidang konstruksi. PT. Arkan Putra Tama Medan memiliki komitmen besar untuk maju dan berkembang pada setiap proyek yang terbaik untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh pelanggan dalam hal biaya, kualitas, waktu dan memuaskan pelayanan kepada pelanggan.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Motivasi merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam pencapaian kinerja yang sesuai dengan tujuan dan strategi operasional perusahaan karena motivasi bisa dikatakan juga sebagai energy untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Motivasi sangat berhubungan positif dengan kinerja, apabila perusahaan sering memberi motivasi kepada karyawan maka kinerja pada karyawan tersebut akan lebih baik kedepannya.

Disiplin dalam kehidupan sehari-hari dibutuhkan adanya sikap kedisiplinan yang harus di tanamkan, demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan haruslah ada kedisiplinan kerja yang tinggi karena dalam pencapaian tujuan perusahaan dibutuhkan disiplin kerja dari para karyawan. Kedisiplinan yang tinggi dalam pencapaian suatu tujuan dapat meningkatkan kinerja karyawan maka setiap karyawan harus mematuhi semua peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan.

Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan perusahaan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi yang tepat, tersedia saat dibutuhkan. Proses pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi karyawan. Dari hasil penilaian kinerja akan didapatkan masukan

yang menggambarkan kemampuan karyawan yang baik ataupun kinerja yang aktual untuk mencapai karir yang diinginkan.

Dari penelitian yang ditemukan penulis selama melakukan pengamatan pada PT. Arkan Putra Tama Medan antara lain motivasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan masih kurang, dilihat dari cara kerja karyawan yang belum maksimal, dan masih terdapat nya karyawan yang melakukan kegiatan lain pada saat jam kerja sehingga pekerjaan belum dapat dikatakan maksimal. Dan ditambah lagi belum maksimalnya penegakan disiplin kerja dan pengembangan karir yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan masih sangat rendah, karena semua karyawan yang ada diperusahaan tersebut jabatannya sama , baik karyawan yang tamatan SMA maupun karyawan yang tamatan S1. Sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan semakin menurun. Oleh sebab itu perusahaan haruslah bisa membuat karyawannya merasa nyaman saat melakukan pekerjaan, agar bisa mencapai keinginan suatu perusahaan.

Berdasarkan penelitian diatas, penulis mengangkat permasalahan tersebut ke dalam tulisan yang berbentuk skripsi dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arkan Putra Tama Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada PT. Arkan Putra Tama Medan adalah sebagai berikut :

1. Masih kurangnya motivasi yang dilakukan perusahaan seperti jarang nya atasan memberikan pujian atas keberhasilan yang dicapai oleh karyawan pada PT. Arkan Putra Tama Medan.
2. Kurangnya disiplin kerja yang dilakukan karyawan saat jam kerja sedang berlangsung untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan pada PT. Arkan Putra Tama Medan.
3. Tidak adanya pengembangan karier yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, karena semua karyawan yang ada di perusahaan tersebut jabatannya sama, baik yang karyawan tamatan SMA maupun karyawan yang S1 semua level tingkatan kerjanya sama pada PT. Arkan Putra Tama Medan.
4. Masih kurangnya kinerja karyawan dalam mencapai suatu target pekerjaan sehingga sering melampaui batas waktu yang disediakan oleh perusahaan pada PT. Arkan Putra Tama Medan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada pada penelitian ini, dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, dalam penelitian ini penulis membatasinya pada : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arkan Putra Tama Medan.

2. Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka timbul beberapa pertanyaan yang merupakan rumusan masalah penelitian ini yakni sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama Medan ?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama Medan ?
- c. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama Medan ?
- d. Apakah ada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin diraih dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama Medan
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama Medan
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama Medan

- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama Medan

2. Manfaat Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini penulis pun berharap nantinya agar dapat memberikan manfaat, baik untuk diri sendiri, perusahaan, maupun juga pihak lainnya. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama Medan

2. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

b. Manfaat Teoritis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan menerapkan ilmu ekonomi khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dan dapat menerapkan ilmu yang telah didapat selama pengerjaan penelitian ini.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan tambah referensi untuk ilmu ekonomi, khususnya manajemen sumber daya manusia dan sebagai tambahan keperpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

c. **Manfaat bagi peneliti selanjutnya**

Memberikan kesempatan kepada peneliti selanjutnya bahwa perusahaan dapat menjadi sarana pembelajaran melalui penelitian ilmiah.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak adanya kinerja maka seluruh bagian organisasi, dan tujuan dalam organisasi tidak akan tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau pun manajer. Kinerja merupakan kemampuan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang dimana suatu target dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya dapat sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

kinerja menurut Supriyono dalam Bintoro (2017, hal.108) menyatakan bahwa : “Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu”.

Pada pendapat diatas dikemukakan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi tingkat pencapaian karyawan yang juga dihubungkan dengan kebijakan organisasi, dan ada juga pengertian kinerja menurut Bangun (2012, hal 231) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Adapun pengertian lainnya mengenai kinerja menurut Moehariono (2012 hal.95) kinerja merupakan “hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau

sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”. Sejauh interaksi ini memberikan hasil dalam tingkat dan mutu yang dikehendaki, pada level biaya yang disepakati, kinerja akan dinilai memuaskan baik atau mungkin luar biasa. Sebaliknya, apabila hasil itu mengecewakan kinerja akan dinilai buruk atau merosot.

Dari beberapa defenisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian atau pelaksanaan dalam suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi dalam suatu organisasi sebuah perusahaan.

b. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah sebagai penilaian hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Penilaian kinerja karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang dan kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi organisasi untuk mengambil keputusan dan menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya.

Menurut Budihardjo (2015, hal 8) menyatakan bahwa : “penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan secara rutin, periodic, dan terprogram. Itulah sebabnya, para pengendali Sumber Daya Manusia (SDM), dituntut untuk dapat memiliki

kemampuan dalam merumuskan rencana pengembangan SDM yang berkualitas. Hal ini penting karena dengan menggunakan rencana pengembangan SDM yang berkualitas, diharapkan akan mampu melahirkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas pula, sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing”.

Menurut Yusuf dan Arif (2015, hal.212), menyatakan bahwa suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok sebagai berikut :

- 1) Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang SDM di masa yang akan datang.
- 2) Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Selain itu, adapun penilaian kinerja dapat digunakan untuk :

- 1) Mengetahui pengembangan, yang meliputi:
 - a. identifikasi kebutuhan pelatihan
 - b. umpan balik kinerja
 - c. menentukan transfer dan penugasan
 - d. identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
- 2) Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi :
 - a. keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau meberhentikan karyawan

- b. pengakuan kinerja karyawan
 - c. pemutusan hubungan kerja dan
 - d. mengidentifikasi yang buruk
- 3) Keperluan perusahaan yang meliputi :
- a. perencanaan SDM
 - b. menentukan kebutuhan pelatihan
 - c. evaluasi pencapaian tujuan perusahaan
 - d. informasi untuk identifikasi tujuan
 - e. evaluasi terhadap sistem SDM
 - f. penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan
- 4) Dokumentasi, yang meliputi :
- a. kriteria untuk validasi penelitian
 - b. dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM
 - c. membantu untuk memenuhi persyaratan hukum

Sedangkan menurut Robbins dalam Dewi Hanggraeni (2012 hal.121) menyatakan bahwa: "tujuan penilaian kinerja untuk pengambilan keputusan dalam manajemen sumber daya manusia (promosi, transfer, pemberhentian), identifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan, validasi program seleksi dan pengembangan, pemberian umpan balik kepada karyawan atas kinerjanya, menjadikannya sebagai dasar untuk menentukan keputusan tentang alokasi remunerasi".

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Setiap perusahaan sangatlah berkeinginan meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan pencapaian kinerja menurut Juliandi, *dkk* (2015 hal.31) adalah menyatakan sebagai berikut :

- 1) Kemampuan (*ability*)
- 2) Motivasi (*motivation*)
- 3) Dukungan (*support*)

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut : menurut pendapat Siagian (2010 hal.12) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Gaji
- 2) Lingkungan kerja
- 3) Budaya organisasi
- 4) Kepemimpinan
- 5) Motivasi kerja
- 6) Disiplin kerja
- 7) Kepuasan kerja

d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur untuk mengetahui dan meningkatkan hasil kinerja para karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan. Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013 hal. 75) adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja
Kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan, dan kebersihan karyawan selama melakukan pekerjaan.
- 2) Kuantitas kerja
Kuantitas kerja disebut juga dengan output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan pekerjaan.

- 3) Kendala kerja
Kendala kerja terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan.
- 4) Sikap kerja
Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Banyak pengertian motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, motivasi dapat diartikan sebagai suatu bentuk dorongan sehingga orang lain mau bekerja dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan baik yang bersumber dari dalam individu itu sendiri maupun dari luar individu. Motivasi sangatlah penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan bersungguh-sungguh untuk mencapai kinerja yang tinggi. Semua yang dilakukan orang pada dasarnya adalah adanya suatu dorongan motivasi.

Untuk memperjelas pengertian motivasi, maka akan dikutip pendapat dari beberapa ahli tentang pengertian motivasi antara lain Menurut Daft (2010 hal.373) mengemukakan bahwa :

“Motivasi adalah sebagai kekuatan yang muncul dari dalam atau pun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi kerja akan mempengaruhi produktifitasnya dan sebagai bagian dari tugas dari seorang manajer adalah menyalurkan motivasi kerja dalam pencapaian tujuan organisasi”.

Motivasi merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam pencapaian kinerja yang sesuai dengan tujuan dan strategi operasional perusahaan karena motivasi bisa dikatakan juga sebagai energy untuk membangkitkan dorongan

dalam diri, adapun menurut Gibson (2013 hal.165) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku karyawan”. Adapun pengertian lain yang semakin memperjelas pemahaman tentang motivasi menurut Mangkunegara (2009 hal.61) mengatakan bahwa :

“Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal”.

Dan pengertian motivasi menurut Robbins (2008 hal.222) adalah “motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan”. Dari beberapa pendapat diatas tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa motivasi secara umum merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan seseorang seperti yang diinginkan perusahaan kepada para karyawannya agar mau bekerja sesuai dengan yang diinginkan dan sejalan dengan tujuan perusahaan, sehingga memudahkan perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

b. Tujuan Motivasi

Motivasi sangat lah mempunyai peran penting bagi karyawan dan mengarahkan kerja yang lebih maksimal untuk mencapai semua tujuan perusahaan.

Tujuan motivasi kerja menurut Hasibuan (2009 hal.146) adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan juga kepuasan kerja diantara para karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas.
- 3) Mempertahankan kestabilan di dalam perusahaan.
- 4) Meningkatkan sikap disiplin para karyawan.
- 5) Pengadaan karyawan yang efektif.
- 6) Menciptakan suasana dan juga hubungan kerja yang baik antara atasan dengan karyawan maupun antar sesama karyawan.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, serta partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan.
- 9) Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan juga bahan baku.

Selain yang dikemukakan diatas adanya juga tujuan motivasi yang dikemukakan oleh Kadarisman (2013 hal.291) adalah :

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- 3) Meningkatkan disiplin kerja
- 4) Meningkatkan prestasi kerja
- 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab
- 6) Meningkatkan produktifitas dan efesiensi
- 7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

Dengan demikian dapat disimpulkan dari pendapat diatas bahwa tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan adalah untuk mengubah perilaku karyawan kearah yang positif yang nanti akan memberikan pengaruh baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2009 hal.124) faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas “faktor intern dan faktor ekstern” yang berasal dari karyawan.

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e) Keinginan untuk berkuasa

2) Faktor Ekstern

Faktor-faktor ekstern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Kompensasi yang memadai
- c) Supervisi yang baik
- d) Adanya jaminan pekerjaan
- e) Adanya penghargaan atas prestasi
- f) Peraturan yang fleksibel
- g) Status
- h) Tanggung jawab

Sedangkan menurut Noor (2013 hal.250) adanya dua faktor tentang motivasi yaitu “faktor pemuas dan faktor pemelihara”, adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

1) Faktor pemuas

Faktor disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut.

2) Faktor pemelihara

Faktor pemelihara merupakan faktor yang berkaitan pemenuhan dengan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan.

Dari penjelasan diatas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat ditarik suatu kesimpulan bahwasannya saat perusahaan membuat suatu cara memotivasi karyawan perusahaan harus lah betul-betul melihat apa yang bisa membuat karyawan merasa termotivasi, baik dengan motivasi yang positif maupun dengan cara motivasi negatif.

d. Indikator Motivasi

Indikator motivasi merupakan sesuatu yang akan dinilai dan diukur guna untuk mengetahui seberapa besar motivasi yang ada pada diri karyawan. Adapun indikator motivasi menurut Hasibuan (2008 hal.93) adalah “kepuasan atas kompensasi, kegairahan kerja, penghargaan, inovasi kerja, motif/dorongan kerja. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

1) Kepuasan atas kompensasi

Kepuasan atas kompensasi dimaksudkan bahwa karyawan merasa puas atas upah yang diterima sehingga pegawai siap dan senang menjalankan perintah atasan serta pegawai akan meningkatkan perestasi karena merasa dihargai.

2) Kegairahan kerja

Kegairahan kerja yaitu apabila karyawan bersemangat dalam bekerja, karyawan datang dan pulang kantor sesuai aturan, serta memanfaatkan jam-jam kerja yang ditetapkan secara baik.

3) Penghargaan

Penghargaan yaitu apabila hasil kerja dihargai oleh pimpinan, mendapatkan perhatian yang baik dari pimpinan dan rekan sejawat, serta senang meningkatkan prestasi dan kualitas diri dalam tugas .

4) Inovasi kerja

Inovasi kerja adalah apabila karyawan mampu mengembangkan pengetahuan dan kecakapan bekerja, menciptakan pola-pola kerja yang mampu mendorong keberhasilan pelaksanaan tugas, mampu memecahkan masalah dalam tugas.

5) Motif/dorongan

Motif/dorongan kerja yaitu pegawai memiliki ethos kerja untuk menjalankan tugas tepat waktu, karyawan tidak pernah menolak atau menunda-nunda perintah/tugas dari pimpinan, dan apabila karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab .

Selain yang dikemukakan diatas ada juga indikator motivasi yang dikemukakan Menurut Mangkunegara (2012 hal.89) adalah :

- 1) Usaha untuk maju
- 2) Pemanfaatan untuk maju
- 3) Ketekunan
- 4) Kerja keras
- 5) Orientasi masa depan

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Disiplin dalam kehidupan sehari-hari, dibutuhkan adanya sikap kedisiplinan yang harus di tanamkan, demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan haruslah ada kedisiplinan kerja yang tinggi karena dalam pencapaian tujuan perusahaan dibutuhkan disiplin kerja dari para karyawan.

Untuk memperjelas pengertian disiplin, maka akan dikutip pendapat beberapa ahli tentang definisi disiplin menurut Hasibuan (2013, hal.193) menyatakan disiplin kerja adalah : “kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik”.

Setiap organisasi ataupun perusahaan pastinya akan memiliki peraturan yang mana harus dipatuhi oleh setiap karyawannya untuk mencapai semua tujuan perusahaan, dengan kata lain dibutuhkannya disiplin kerja pada karyawan, adapun pengertian lain menurut Anoraga (2009 hal.46) “Disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib”. Pengertian disiplin tidak jauh berbeda juga dengan yang dikemukakan menurut Mangkunegara (2008 hal.129) “Disiplin kerja dapat diartikan sebagai “Pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi ”.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan kepatuhan karyawan pada semua peraturan yang diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan dan semua dilakukan untuk mendorong para anggota

untuk memenuhi berbagai ketentuan perusahaan karena kedisiplinan suatu perusahaan terbilang baik apabila sebagian besar karyawan mentaati peraturan yang di tetapkan oleh perusahaan.

b. Tujuan disiplin kerja

Kedisiplinan termasuk suatu kunci kesuksesan dalam pencapai tujuan organisasi dengan hasil yang semaksimal mungkin, tanpa ada kedisiplinan yang diterapkan, sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai kesuksesan. Adapun tujuan yang di kemukakan Simamora (2006 hal.611) adalah :

- 1) Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. Apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Penyelia seharusnya mengetahui bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan disaat tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan juga adil. Perusahaan akan beruntung apabila penyusunan dan penerapan kebijakan disipliner efektif. Tanpa adanya disiplin yang sehat, efektivitas perusahaan akan sangat terbatas.
- 2) Tujuan disiplin yang kedua adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan meminimalkan masalah

disipliner di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara penyelia-bawahan.

- 3) Tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang.
- 4) Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

Dengan demikian disiplin sangatlah dibutuhkan dalam pencapaian tujuan perusahaan, selain melindungi perusahaan juga melindungi karyawan itu sendiri dari segala hal yang bisa merugikan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2009 hal.194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi hukum
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan-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. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun pasti akan kurang disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap 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 kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik

5) Waskat

Waskat (pengawas melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waksat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan

moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.

6) Sanksi hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukum yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

8) Hubungan kemanusiaan

Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi mengikat semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini jelas akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

d. Indikator Disiplin

Indikator disiplin merupakan sesuatu yang akan dinilai dan diukur guna mengetahui seberapa besar kedisiplinan para karyawan dalam mengemban tugas yang telah diberikan perusahaan kepadanya, dimana karyawan diharapkan untuk melakukan dan menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin yang sesuai dengan tujuan perusahaan, adapun Indikator disiplin Menurut Agustini (2011 hal. 73) indikator disiplin kerja adalah :

- 1) Tingkat kehadiran
- 2) Tata cara kerja
- 3) Ketaatan pada atasan
- 4) Kesadaran kerja

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Tingkat kehadiran

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerja dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya ketidakhadiran karyawan.

- 2) Tata cara kerja

Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

- 3) Ketaatan pada atasan

Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

- 4) Kesadaran bekerja

Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

Adapun indikator disiplin menurut Mangkunegara (2013 hal.67) adalah :

- 1) Tingkat kehadiran
- 2) Tata cara kerja
- 3) Ketaatan pada atasan
- 4) Kesadaran bekerja
- 5) Tanggung jawab

Berikut ini penjelasannya :

- 1) Tingkat kehadiran

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerja dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya ketidakhadiran karyawan.

2) Tata cara kerja

Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3) Ketaatan pada atasan

Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4) Kesadaran bekerja

Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

5) Tanggung jawab

Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

4. Pengembangan karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir yaitu suatu proses mengidentifikasi potensi karir karyawan yang ada di perusahaan guna untuk menetapkan cara-cara yang tepat dalam mengembangkan potensi tersebut. Secara umum proses pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan. Dari hasil penilaian kinerja akan didapatkan masukan yang menggambarkan profil kemampuan karyawan yang baik potensinya maupun kinerja aktualnya.

Untuk memperjelas pengertian pengembangan karir , maka akan dikutip pendapat beberapa ahli tentang definisi pengembangan karir Menurut Sudiro (2011 hal.91) menyatakan pengembangan karir adalah : “Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang di inginkan”. Setiap perusahaan pasti akan memiliki

pengembangan karir yang mana setiap karyawan agar untuk mencapai semua tujuan perusahaan biar ada pengembangan karir bagi karyawan tersebut, adapun pengertian lain menurut Mondy (2010 hal.228) “Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan perusahaan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat, tersedia saat dibutuhkan”. Menurut Martono (2007 hal.74) “Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada saat dibutuhkan organisasi sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu.

b. Tujuan Pengembangan Karir

Pengembangan karir pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Rivai (2009) pada umumnya tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2013 hal,278) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1) Prestasi kerja

Prestasi kerja (*job performance*) merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan

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 professional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.

4) Kesetiaan terhadap organisasi

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali sehingga sering kali menimbulkan kekecewaan. Hal sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan (*turn over*) biasanya perusahaan “membeli” loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan peraktek-peraktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir.

5) Pembimbing dan sponsor

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat atau saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karir, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.

6) Peluang untuk tumbuh

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

d. Indikator Pengembangan Karir

Indikator pengembangan karir merupakan sesuatu yang akan dinilai guna untuk menetapkan cara-cara yang tepat dalam mengembangkan potensi tersebut. Secara umum proses pengembangan karier dimulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan. Adapun indikator yang perlu di pertimbangkan dalam pengembangan karir. Menurut Siagian (2012 hal,207)

1) Perlakuan yang adil dalam berkarir

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

2) Keperdulian para atasan langsung

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing.

3) Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para karyawan pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan.

4) Adanya minat untuk di promosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif.

5) Tingkat kepuasan

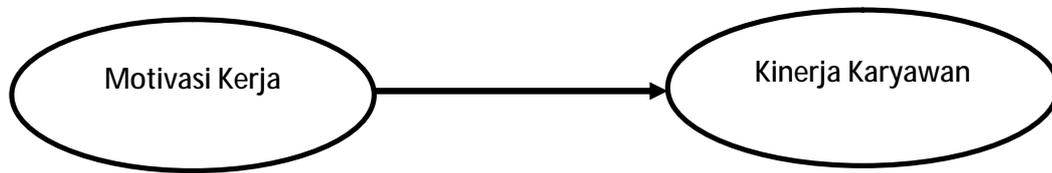
Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi dalam suatu kegiatan sangatlah diperlukan untuk menghasilkan suatu pencapaian yang baik dalam kehidupan sehari-hari maupun kinerja didalam kegiatan operasional perusahaan. Dengan semakin seringnya atasan dari perusahaan memberikan motivasi terhadap karyawannya maka semakin giat nya karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan. Hasil penelitian Adrian (2012) dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat gambar dibawah ini :

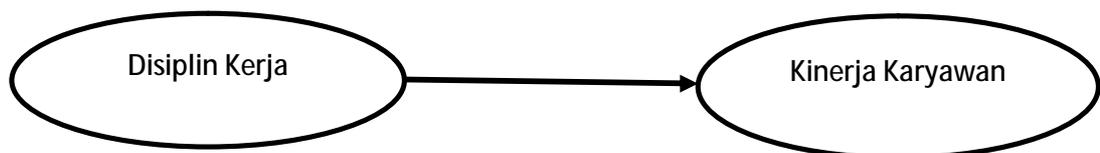


Gambar II.1 Pradigma Penelitian

2. Pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin sangat diperlukan dan berpengaruh didalam kinerja baik individu maupun organisasi. Disiplin juga mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian Erisna (2012) dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat gambar dibawah ini:



Gambar II.2 Pradigma Penelitian

3. Pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian Sari (2016) dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil

penelitian dapat diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena dengan adanya pengembangan karir dari perusahaan maka kinerja karyawanpun semakin meningkat pesat.

Pengaruh antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan dapat dilihat dalam kerangka berpikir sebagai berikut:

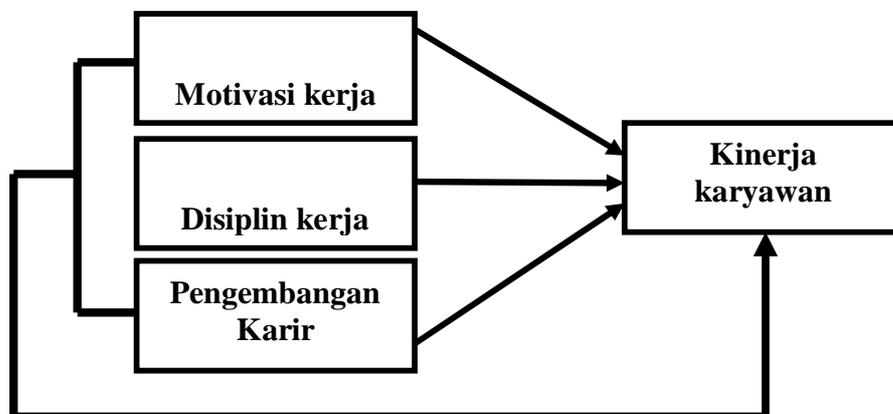


Gambar II.3 Pradigma Penelitian

4. Pengaruh antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian Harlie (2010) dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karir dengan kinerja karyawan dapat dilihat dalam kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar II.4 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Menurut Juliandi dan Irfan (2013 hal.116) “Hipotesis merupakan dugaan kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan didalam rumusan masalah sebelumnya”.

Berdasarkan gambar paradigma penelitian diatas, maka dibuat hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Arkan Putra Tama Medan
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Arkan Putra Tama Medan
3. Ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Arkan Putra Tama Medan
4. Ada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Arkan Putra Tama Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif digunakan bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2008, hal.5) “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

B. Defenisi Operasional

Defenisi Operasional adalah penjelasan lebih lanjut tentang defenisi konsep yang diklasifikasikan dalam bentuk variabel Y, X1, X2, dan X3 yang dimana (Y) kinerja sebagai variabel *dependen*, (X1) motivasi kerja, (X2) disiplin kerja, (X3) pengembangan karir sebagai *independen* yang nantinya diukur untuk mengetahui baik buruknya suatu penelitian.

1. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hal penting dalam kesuksesan perusahaan dalam mencapai semua yang menjadi tujuan perusahaan. kinerja merupakan suatu pencapaian hasil kerja tiap-tiap individu atas apa yang telah dibebankan perusahaan dan menjadi tanggung jawab seorang karyawan. adapun indikator kinerjanya sebagai berikut :

Tabel 3.1 Indikator Kinerja

NO	INDIKATOR KINERJA	NOMOR ITEM PERNYATAAN
1	Kualitas kerja	1,2,3
2	Kuantitas kerja	4,5,6
3	Kendala kerja	7,8
4	Sikap kerja	9,10

Sumber : Mangkunegara (2013 hal,75)

2. Motivasi (X1)

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam pencapaian kinerja yang baik, sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Motivasi merupakan mendorong potensi yang ada di dalam diri seorang karyawan agar mau bekerja sama secara maksimal dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Adapun indikator motivasi adalah :

Tabel 3.2 Indikator Motivasi

NO	INDIKATOR MOTIVASI	NOMOR ITEM PERNYATAAN
1	Kepuasan atas Kompensasi	1,2
2	Kegairahan Kerja	3,4
3	Penghargaan	5,6
4	Inovasi Kerja	7,8
5	Motif/dorongan	9,10

Sumber : Hasibuan (2008 hal,93)

3. Disiplin (X2)

Disiplin kerja adalah melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun indikator disiplin adalah :

Tabel 3.3 Indikator Disiplin

NO	INDIKATOR DISIPLIN	NOMOR ITEM PERNYATAAN
1	Tingkat kehadiran	1,2
2	Tata cara kerja	3,4
3	Ketaatan pada atasan	5,6,7
4	Kesadaran bekerja	8,9,10

Sumber : Agustini (2011 hal,73)

4. Pengembangan Karir (X3)

Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Adapun indikator pengembangan karir adalah:

Tabel 3.4 Indikator Pengembangan Karir

NO	INDIKATOR PENGEMBANGAN KARIR	NOMOR ITEM PERNYATAAN
1	Perlakuan yang adil dalam berkarir	1,2
2	Keperdulian para atasan langsung	3,4
3	Informasi tentang berbagai peluang promosi	5,6
4	Adanya minat untuk dipromosikan	7,8
5	Tingkat kepuasan	9,10

Sumber : Siagian (2012 hal,207)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. ARKAN PUTRA TAMA MEDAN,
Jl.Teladan No.9/11 MEDAN

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan mulai Januari 2018 sampai selesai
penyusunan penelitian ini, perincian sebagai berikut :

Tabel 3.5 Jadwal Penelitian

No	Proses penelitian	Bulan																			
		November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengumpulan data	■	■																		
2	Pengajuan judul			■																	
3	Pengumpulan Teori			■	■	■															
4	Penyusunan Poposal					■															
5	Bimbingan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■								
6	Seminar Proposal													■	■	■	■				
7	Penulisan Skripsi																	■	■	■	
8	Sidang Meja Hijau																			■	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian (Juliandi dan irfan, 2013, hal50), dari karena itu populasi

dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT Arkan Putra Tama Medan yang berjumlah 35 orang

2. Sampel

Dalam penelitian ini penulis berharap mendapatkan hasil penelitian dengan kesalahan yang sangat kecil dari karena itu jumlah sampel yang diambil adalah keseluruhan dari jumlah populasi karyawan PT Arkan Putra Tama Medan yaitu sebanyak 35 orang karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2012 hal,116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Arkan Putra Tama Medan yang keseluruhan 35 orang karyawan dan disebut dengan teknik sampel jenuh, karena semua populasi yang ada diperusahaan dijadikan sampel oleh penulis.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang penulis lakukan adalah menggunakan sumber data primer dan skunder yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian berupa data yang dikumpulkan melalui instrumen,

1. Studi dokumentasi

Data yang diambil dari arsip perusahaan demi mendukung hasil yang baik untuk penelitian ini.

2. Angket (disusun dalam bentuk *Skala Linkert*)

Skala pengukuran dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dari pertanyaan atau pernyataan dari variabel yang diteliti dan dijawab dalam bentuk check list (√).

Tabel 3-6 Skala Pengukuran Linkert

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

Agar hasil koefisien dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

a. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah, pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total dengan menggunakan rumus *product momen*, yaitu

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum xi$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum yi$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum xi^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum yi^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum xi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum yi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum xiyi)$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Untuk menafsirkan nilai koefisien valid atau tidak validnya. Jika harga $r_{hitung} > r_{tabel. (0,05)}$ maka butir yang diuji tersebut valid, begitu juga sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel. (0,05)}$ maka butir yang diuji tersebut tidak valid.

b. Realibilitas

Menurut Ghozali (2013 hal.170) reliabilitas berhubungan dengan masyarakat kepercayaan reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan kuesioner yang merupakan indikator dari variabel – variabel yang diteliti. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama.

Untuk menghitung reliabilitas quisioner, digunakan rumus alpha:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} : realibilitas yang dicari

$\sum \sigma_i^2$: Jumlah varians skor tiap-tiap item

k : banyaknya item

σ_t^2 : varians total

- X : simpangan X dari \bar{X} yang dicari dari $X - \bar{X}$
 N : banyaknya subjek pengikut tes

Untuk menafsirkannya jika nilai koefisien realibilitas ($>$) 0,6 maka instrumen reliable (baik) dan begitu juga sebaliknya jika nilai koefisien realibilitas ($<$) 0,6 maka instrumen tidak reliable (tidak baik).

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik suatu kesimpulan dari pengujian tersebut.

1. Regresi Berganda

Model analisis statistik, model regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

a = Nilai Konstan

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Pengembangan Karir

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

e = Kesalahan

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang dilakukan adalah model yang terbaik, maka akan dilakukan pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas

a) Uji normalitas

Menurut Priyatno (2011 hal,277) mengemukakan uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dengan analisis grafik (normal P-P plot) regresi, jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2011 hal,277) mengemukakan uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable Independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variable bebas. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas untuk mengetahui model yang terbaik dalam penelitian ini, untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual ke suatu pengamatan yang lain. jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Menurut Priyatno (2011

hal,296) mengemukakan uji heterokedastisitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode scatterplot regresi.

3. Hipotesis

a. Pengujian secara parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dan selanjutnya dapat dijelaskan variabel mana diantara variabel bebas tersebut yang dominan berpengaruh terhadap variabel terikat, uji t parsial ini dapat diperoleh dengan rumus:

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

Keterangan :

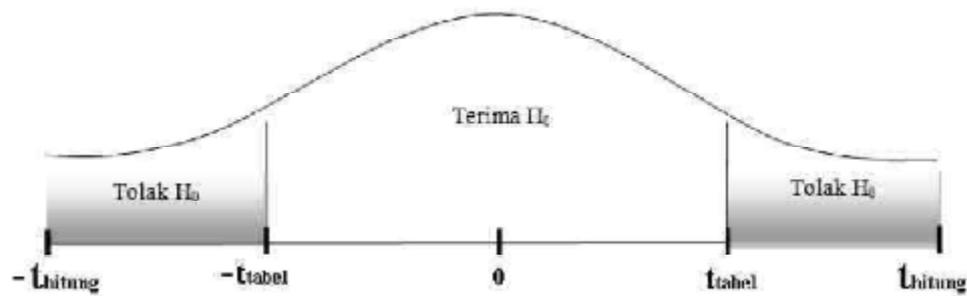
t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya sample

Kriteria pengujian :

- Jika t hitung > t table berarti H0 ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja)
- Jika t hitung < t table berarti H0 diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap kinerja)



Gambar 3-1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F (simultan) untuk mengetahui apakah koefisien regresi variabel independen mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Adapun rumus untuk mengetahui hasil uji F adalah:

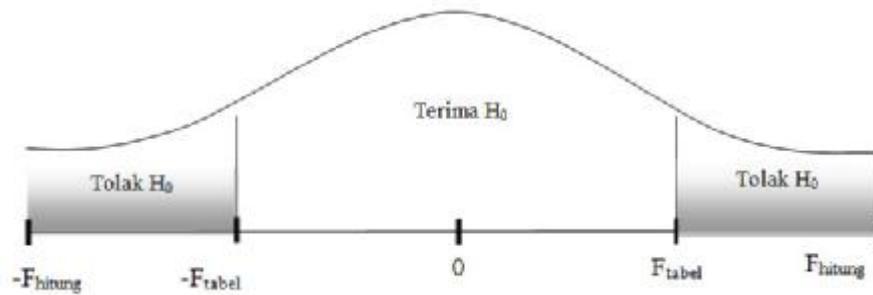
$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

- R = koefisien korelasi ganda
- k = jumlah variabel independen
- n = jumlah anggota sample

Kriteria :

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja)
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap kinerja)



Gambar 3-2 Kriteria Pengujian Hipotesis

4) Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai R – Square adalah untuk melihat hasil variasi nilai variabel terikat yang dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Adapun rumus untuk menghitung hasil uji determinasi adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

D = Determinasi

R^2 = Nilai Korelasi Berganda

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan pada PT. Arkan Putra Tama Medan. Dimana perusahaan ini jasa kontraktor khususnya bidang Pembangunan, Perdagangan, Pertanian, Perindustrian, Jasa, Pengangkutan Darat, Percetakan dan Perbengkelan. Dalam penelitian ini disebarakan sebanyak 35 eksampler angket sesuai dengan jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini. Maka dengan penyebaran tersebut dimana penulis berhasil menghimpun data yang telah dikembalikan oleh responden. Adapun angket pernyataan yang penulis harapkan untuk dijawab oleh para responden adalah terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X_1), 10 pernyataan untuk disiplin kerja (X_2), 10 pernyataan untuk pengembangan karir (X_3) dan 10 pernyataan untuk kinerja (Y) dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Table IV – 1
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Dan ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variabel Motivasi Kerja (X_1), variabel Disiplin Kerja (X_2), variabel Pengembangan Karir (X_3) maupun variabel Kinerja (Y).

1. Karakteristik Responden

Data di dalam tabel dibawah ini menunjukkan jenis kelamin, usia, pendidikan.

a) Berdasarkan Jenis Kelamin

Table IV – 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	Laki-laki	25	71,4%
2	Perempuan	10	28,6%
	Jumlah	35	100%

(Sumber : PT. Arkan Putra Tama Medan)

Dari 35 responden yang diteliti dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di PT. Arkan Putra Tama Medan terdiri dari 25 orang laki-laki (71,4 %) dan 10 orang perempuan (28,6 %).

b) Berdasarkan Usia

Table IV – 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	20 - 30 Tahun	4	11,4%
2	31-40 Tahun	23	65,7%
3	41- 51 Tahun	8	22,9%
	Jumlah	35	100%

(Sumber : PT. Arkan Putra Tama Medan)

Dari tabel diatas diketahui bahwa usia 31-40 tahun merupakan jumlah responden terbesar yang mengisi angket sebanyak 23 orang (65,7 %).

c) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Table IV – 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	S1	9	25,7%
2	D3	12	34,3%
3	SMA	14	40,0 %
4	Jumlah	35	100%

(Sumber : PT. Arkan Putra Tama Medan)

Tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini diketahui responden yang berpendidikan S1 25,7 %, responden, responden yang berpendidikan D3 34,3 %, responden yang berpendidikan SMA 40,0 %. Tingkat pendidikan SMA dan D3 lebih dominan.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

a) Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Table IV – 5
Skor Angket untuk variabel X_1 (Motivasi kerja)

Alternatif Jawaban												
No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	45.7	18	51.4	1	2.9	0	0	0	0	35	100
2	15	42.9	19	54.3	1	2.9	0	0	0	0	35	100
3	10	28.6	17	48.6	7	20.0	1	2.9	0	0	35	100

4	10	28.6	24	68.6	1	2.9	0	0	0	0	35	100
5	12	34.3	13	37.1	10	28.6	0	0	0	0	35	100
6	9	25.7	25	71.4	1	2.9	0	0	0	0	35	100
7	9	25.7	17	48.6	9	25.7	0	0	0	0	35	100
8	10	28.6	25	71.4	0	0	0	0	0	0	35	100
9	9	25.7	21	60.0	5	14.3	0	0	0	0	35	100
10	10	28.6	14	40.0	11	31.4	0	0	0	0	35	100

(Sumber : Pengolahan Data SPSS)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan merasa puas atas kompensasi yang diberikan perusahaan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (51,4%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan kompensasi yang diberikan membuat karyawan merasa terbayarkan atas pekerjaan yang dilakukan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (54,3%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan memiliki gairah dalam menjalankan pekerjaannya. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang (48,6%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan pemimpin memberikan semangat agar karyawan bergairah dalam berkerja. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (68,6%).

5. Jawaban responden tentang pernyataan Karyawan yang berprestasi diberikan penghargaan yang layak. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 orang (37,1%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan Penghargaan yang diberikan sudah cukup sesuai dengan pencapaian kerja. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (71,4%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan Karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut mempunyai inovasi dalam bekerja. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang (48,6%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan Atasan mengharapkan karyawannya selalu mempunyai inovasi saat bekerja. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (71,4%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan Karyawan yang bekerja diperusahaan selalu mendapat dorongan dari atasan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (60,0%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan Karyawan yang malas bekerja akan diberikan dorongan dari atasan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 14 orang (40,0%).

b) Variabel Disiplin Kerja(X₂)

Table IV – 6
Skor Angket untuk variabel X₂ (DisiplinKerja)

Alternatif Jawaban												
No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	28.6	23	65.7	2	5.7	0	0	0	0	35	100
2	6	17.1	28	80.0	1	2.9	0	0	0	0	35	100
3	7	20.0	23	65.7	5	14.3	0	0	0	0	35	100
4	8	22.9	21	60.0	6	17.1	0	0	0	0	35	100
5	9	25.7	18	51.4	8	22.9	0	0	0	0	35	100
6	10	28.6	20	57.1	5	14.3	0	0	0	0	35	100
7	13	37.1	22	62.9	0	0	0	0	0	0	35	100
8	15	42.9	17	48.6	3	8.6	0	0	0	0	35	100
9	13	37.1	21	60.0	1	2.9	0	0	0	0	35	100
10	11	31.4	19	54.3	5	14.3	0	0	0	0	35	100

(Sumber : Pengolahan Data SPSS)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu datang ketempat kerja sebelum kerja dimulai. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (65,7%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan Datang terlambat ketempat kerja akan merugikan diri sendiri. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang (80,0%).

3. Jawaban responden tentang pernyataan Taat peraturan tentang apa yang tidak boleh dilakukan selama didalam organisasai. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (65,7%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan Banyaknya peraturan yang membuat karyawan tidak rilex dalam bekerja. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (60,0%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan Harus mengikuti apa yang telah diarahkan atasan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (51,4%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan Tugas yang diberikan atasan selalu saya kerjakan sesuai arahan atasan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (57,1%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan Ketaatan pada atasan menghasilkan kerja yang baik. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (62,9%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan Saya menjalankan tugas tanpa ada paksaan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang (48,6%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan Bekerja dengan suka rela menghasilkan kinerja yang baik. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (60,0%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan Saya bekerja atas tanggung jawab saya menjadi bagian didalam perusahaan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (54,3%).

c) Variabel Pengembangan karir (X3)

Table IV – 7
Skor Angket untuk variabel X3 (Pengembangan Karir)

Alternatif Jawaban												
No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	51.4	16	45.7	1	2.9	0	0	0	0	35	100
2	12	34.3	23	65.7	0	0	0	0	0	0	35	100
3	7	20.0	24	68.6	4	11.4	0	0	0	0	35	100
4	9	25.7	26	74.3	0	0	0	0	0	0	35	100
5	11	31.4	24	68.6	0	0	0	0	0	0	35	100
6	12	34.3	23	65.7	0	0	0	0	0	0	35	100
7	11	31.4	22	62.9	2	5.7	0	0	0	0	35	100
8	15	42.9	20	57.1	0	0	0	0	0	0	35	100
9	13	37.1	15	42.9	7	20.0	0	0	0	0	35	100
10	10	28.6	19	54.3	6	17.1	0	0	0	0	35	100

(Sumber : Pengolahan Data SPSS)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Karyawan diperlakukan adil dalam setiap kegiatan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (51,4%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan Tidak adanya perbedaan perlakuan antar karyawan yang dilakukan pemimpin. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (65,7%).

3. Jawaban responden tentang pernyataan Atasan sangat peduli dengan para karyawannya. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (68,6%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan Pemimpin memiliki sifat kepedulian atas semua masalah karyawannya. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang (74,3%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan Atasan sangat memperhatikan karyawan dengan memberikan informasi penting tentang peluang promosi. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (68,6%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan Pemimpin memberikan peluang untuk promosi bagi karyawan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (65,7%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan Karyawan yang bagus kerjanya akan dipromosikan oleh atasan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (62,9%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan Pimpinan tidak akan membedakan karyawan yang akan diberikan promosi. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (57,1%).
9. Jawaban responden tentang Karyawan mempunyai tingkat kepuasan atas hasil pekerjaannya. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang (42,9%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan Atasan tidak puas saat karyawan sedang kerja. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (54,3%).

d) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Table IV – 8
Skor Angket untuk variabel Y (Kinerja Karyawan)

Alternatif Jawaban												
No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	51.4	16	45.7	1	2.9	0	0	0	0	35	100
2	16	45.7	19	54.3	0	0	0	0	0	0	35	100
3	12	34.3	23	65.7	0	0	0	0	0	0	35	100
4	11	31.4	23	65.7	1	2.9	0	0	0	0	35	100
5	7	20.0	24	68.6	4	11.4	0	0	0	0	35	100
6	9	25.7	26	74.3	0	0	0	0	0	0	35	100
7	11	31.4	24	68.6	0	0	0	0	0	0	35	100
8	12	34.3	23	65.7	0	0	0	0	0	0	35	100
9	11	31.4	22	62.9	2	5.7	0	0	0	0	35	100
10	15	42.9	20	57.1	0	0	0	0	0	0	35	100

(Sumber : Pengolahan Data SPSS)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Dalam bekerja mengikuti metode kerja yang bermutu. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (51,4%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan Dalam meningkatkan kinerja saya bekerja dengan penuh ketelitian. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (54,3%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu bekerja secara optimal. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (65,7%).

4. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu mengelola kemampuan saya untuk menjadi lebih baik. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (65,7%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan Saya menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (68,6%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu mengikuti instruksi pimpinan terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang (74,3%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan Saya mempunyai kemampuan mengelola penanganan keluhan dan saran. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (68,6%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan Saya mampu mengatasi masalah yang ada di perusahaan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (65,7%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan agar dapat mencapai hasil yang maksimal. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (62,9%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan Saya tidak menyalahkan orang lain jika terjadi kesalahan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (57,1%).

B. Hasil Validitas dan Reliabilitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Social Science* (SPSS) versi 16 dan dibandingkan perhitungan secara manual yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji signifikansi dilakukan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka item tersebut dinyatakan valid. Menurut Azuar Juliandi, dan Irfan. (2013, hal.145) dengan cara lain yaitu dilihat dari sig.(2tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditetapkan sebesar 0,05. Bila nilai sig.(2tailed) \leq 0,05 maka instrumen valid, jika nilai sig.(2tailed) $>$ 0,05 maka instrumen tidak valid.

Dari 30 daftar pernyataan (Quesioner) yang dijawab dan dikembalikan responden. Penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian seperti tabel berikut :

Table IV – 9
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X₁ (Motivasi Kerja)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,416	0,013 < 0,05	Valid
Item 2	0,492	0,003 < 0,05	Valid
Item 3	0,637	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,552	0,001 < 0,05	Valid
Item 5	0,426	0,011 < 0,05	Valid
Item 6	0,652	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,604	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,540	0,001 < 0,05	Valid
Item 9	0,574	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,621	0,000 < 0,05	Valid

Table IV – 10
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X₂ (Disiplin Kerja)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,580	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,634	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,455	0,006 < 0,05	Valid
Item 4	0,437	0,009 < 0,05	Valid
Item 5	0,234	0,076 < 0,05	Valid
Item 6	0,484	0,003 < 0,05	Valid
Item 7	0,470	0,004 < 0,05	Valid
Item 8	0,584	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,749	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,366	0,031 < 0,05	Valid

Table IV – 11
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X₃ (Pengembangan Karir)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,468	0,005 < 0,05	Valid
Item 2	0,526	0,001 < 0,05	Valid
Item 3	0,454	0,006 < 0,05	Valid
Item 4	0,515	0,002 < 0,05	Valid
Item 5	0,676	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,785	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,801	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,554	0,001 < 0,05	Valid
Item 9	0,349	0,040 < 0,05	Valid
Item 10	0,565	0,000 < 0,05	Valid

Table IV – 12
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,464	0,005 < 0,05	Valid
Item 2	0,618	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,649	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,424	0,011 < 0,05	Valid
Item 5	0,440	0,008 < 0,05	Valid
Item 6	0,589	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,627	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,690	0,000 < 0,05	Valid

Item 9	0,763	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,666	0,000 < 0,05	Valid

Dari semua butir pernyataan untuk masing-masing variabel (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan) ternyata untuk setiap pernyataan mempunyai status yang valid atau absah artinya setiap butir pertanyaan sah untuk dijadikan instrumen penelitian.

Selanjutnya butir instrumen yang valid diatas di uji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir pernyataan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Menurut Azuar Juliandi dan Irfan (2013, hal.148) dikatakan reliabel bila hasil Cronbach's Alpha > 0,6, hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini :

Table IV – 13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, X₃ dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Motivasi Kerja (X ₁)	733	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	633	Reliabel
Pengembangan Karir(X ₃)	745	Reliabel
Kinerja (Y)	790	Reliabel

Nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 (> 0,6). Dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan dari masing – masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

C. Teknik Analisis Data

1) Uji Asumsi Klasik

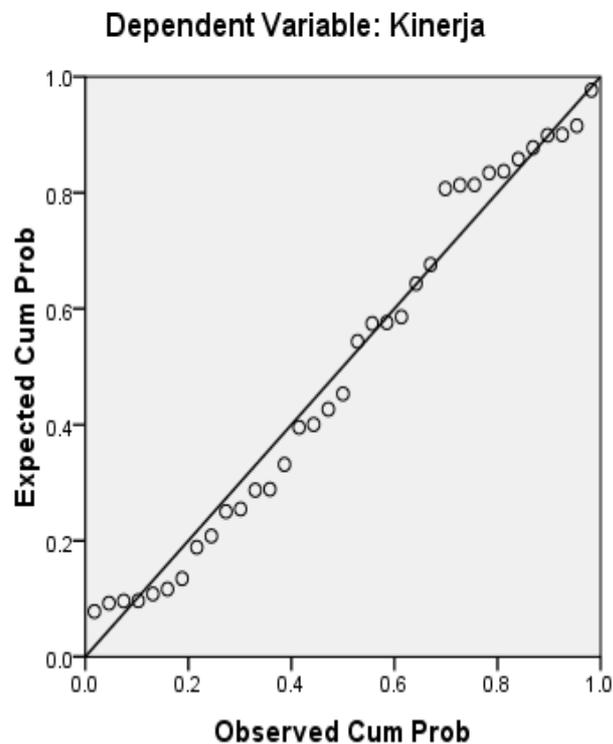
a) Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data 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.

Gambar IV.1

Hasil Pengujian Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari gambar di atas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5.

Table IV – 14
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Motivasi	.079	.040	.015	.953	1.049
Disiplin	.328	.081	.030	.857	1.167
Pengembangan Karir	.929	.919	.859	.877	1.140

a. Dependent
Variable: Kinerja

Ketiga variabel independen motivasi kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (Tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c) Heterokedastisitas

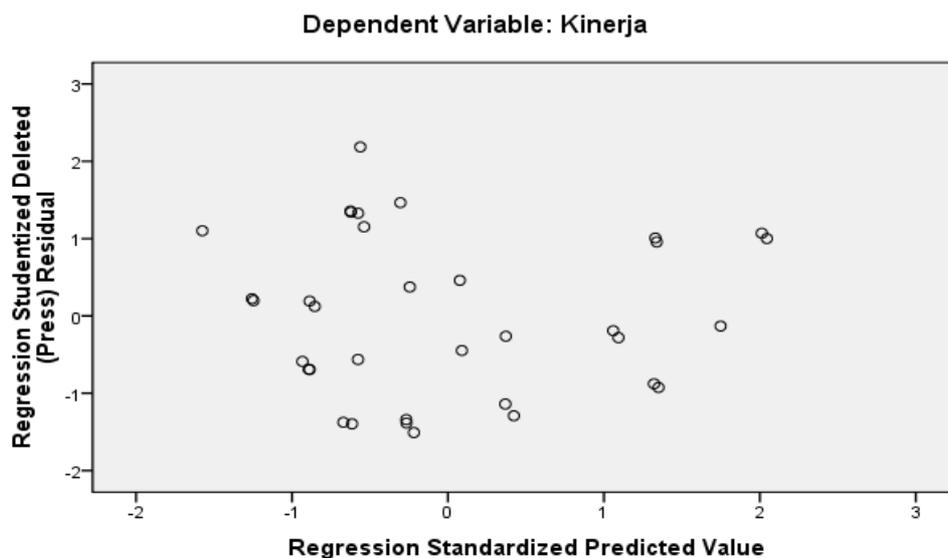
Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas.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

Dasar pengambilan keputusannya 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) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar IV.2

Hasil Uji Heterokedastisitas

Scatterplot



Sumber : Diolah SPSS

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

2) Uji Hipotesis

a) Metode Regresi Linear berganda

Model persamaan regresi linear berganda dapat digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pengembangan karir) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Hasil pengujian regresi linear berganda yaitu :

Table IV – 15
Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95% Confidence Interval for B	
Model	B	Std. Error	Beta					Lower Bound
1	(Constant)	2.844	4.406		.646	.523	-6.141	11.830
	Motivasi	.013	.059	.015	.222	.826	-.106	.132
	Disiplin	.034	.075	.032	.450	.656	-.119	.187
	Pengembangan Karir	.899	.069	.917	12.954	.000	.757	1.040

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Diolah SPSS

Dari model regresi diatas maka persamaan regresinya adalah :

$$Y = 2.844 + 0,013X_1 + 0,034X_2 + 0,899X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Pengembangan Karir

Dari persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel X (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Jika motivasi kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir diasumsikan sama dengan nol maka kinerja karyawan bernilai sebesar 2,844.
2. Hasil data 0,013 dan jika motivasi kerja dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,013 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
3. Hasil data 0,034, jika disiplin kerja dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,034 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

4. Hasil data 0,899, jika pengembangan karir dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,889 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

b) Uji t

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Dengan uji-t hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

Bentuk pengujian :

- Tolak H₀ jika nilai probabilitas $\leq 0,05$ (Sig. $\leq \alpha 0,05$) atau $t_{hitung} \geq t_{tabel}$
- Terima H₀ jika nilai probabilitas $> 0,05$ (Sig. $> \alpha 0,05$) atau $t_{hitung} < t_{tabel}$

(a) Pengaruh Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk melihat pengaruh Motivasi (X₁) secara individual terhadap kinerja karyawan (Y), maka peneliti menggunakan Uji-t. Untuk penyederhanaan Uji-t diatas peneliti menggunakan pengolahan data SPSS for windows versi 16.0, maka dapat diperoleh hasil Uji-t sebagai berikut :

Table IV – 16
Hasil Uji-t X₁ dan Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,844	4,406		,646	,523
	Motivasi Kerja	,013	,059	,015	,222	,826
	Disiplin Kerja	,034	,075	,032	,450	,656
	Pengembangan karir	,899	,069	,917	12,954	,000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Diolah SPSS

Dari tabel IV-14 diatas, tentang pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan demikian hasil menunjukkan tidak seperti yang ketetapan dari yang diminta, yaitu $0,222 < 2,037$ dengan probabilitas sig $0,000 < \alpha 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) diterima dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_1) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

(b) Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk melihat pengaruh disiplin kerja (X_2) secara individual terhadap kinerja karyawan (Y), maka peneliti menggunakan Uji-t. Untuk penyederhanaan Uji-t diatas peneliti menggunakan pengolahan data SPSS for windows versi 16.0, maka dapat diperoleh hasil Uji-t sebagai berikut :

Table IV – 17
Hasil Uji-t X_2 dan Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,844	4,406		,646	,523
Motivasi Kerja	,013	,059	,015	,222	,826
Disiplin Kerja	,034	,075	,032	,450	,656
Pengembangan karir	,899	,069	,917	12,954	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Diolah SPSS

Dari tabel IV-15 diatas, tentang pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan demikian hasil menunjukkan tidak seperti yang ketetapan dari yang diminta, yaitu $0,450 < 2,037$ dengan probabilitas $sig\ 0,002 < \alpha\ 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) diterima dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_2) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

(c) Pengaruh Pengembangan Karir (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk melihat pengaruh pengembangan karir (X_3) secara individual terhadap kinerja karyawan (Y), maka peneliti menggunakan Uji-t. Untuk penyederhanaan Uji-t diatas peneliti menggunakan pengolahan data SPSS for windows versi 16.0, maka dapat diperoleh hasil Uji-t sebagai berikut :

Table IV – 18
Hasil Uji-t X_3 dan Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,844	4,406		,646	,523
	Motivasi Kerja	,013	,059	,015	,222	,826
	Disiplin Kerja	,034	,075	,032	,450	,656
	Pengembangan karir	,899	,069	,917	12,954	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Diolah SPSS

Dari tabel IV-16 diatas, tentang pengaruh pengembangan karir (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan demikian hasil menunjukkan seperti yang ketetapan dari yang diminta, yaitu $12,954 > 2,037$ dengan probabilitas $sig\ 0,002 < \alpha\ 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama Medan.

c) Uji F

Hasil pengolahan data SPSS tentang pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-19
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	264.892	3	88.297	65.493	.000 ^a
	Residual	41.794	31	1.348		
	Total	306.686	34			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian SPSS

$F_{tabel} = n-k-1 = 35-3-1 = 31$ adalah 2,91

Kreteria pengujian :

- Tolak H_0 jika nilai probabilitas $\leq 0,05$ ($Sig. \leq \alpha 0,05$) atau $F_{hitung} \geq F_{tabel}$
- Terima H_0 jika nilai probabilitas $> 0,05$ ($Sig. > \alpha 0,05$) atau $F_{hitung} < F_{tabel}$

Dari tabel tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $f_{hitung} 65,493 > f_{tabel} 2,91$ dengan probabilitas $sig 0,000 < \alpha 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pengembangan karir (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama Medan.

d) Koefisien determinasi

Untuk mengetahui derajat keeratan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan maka dapat digunakan korelasi ganda dan dengan melihat nilai koefisien determinasi (R-Square) akan dapat diketahui bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap terikat :

Table IV – 20

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.864	.851	1.16111

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas terlihat bahwa secara bersamaan nilai koefisien korelasi ganda sebesar 0,929 bernilai positif, artinya hubungan antara motivasi kerja,

disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sangat kuat. Sedangkan nilai R-Square adalah 0,864 atau menunjukkan sekitar 86,4% variabel kinerja (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pengembangan karir (X_3) sebesar 86,4% sementara 13,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

D. Pembahasan

Dari hasil pengujian diatas terlihat bahwa semua variabel bebas ada berpengaruh terhadap variabel terikat. Agar lebih mengetahui lebih lanjut berikut ini rincian hasil analisis dari pengujian tersebut :

1) Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa nilai t_{hitung} $0,222 < t_{tabel}$ 2,037 dan t_{hitung} berada di daerah tolak H_0 sehingga H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama Medan.

Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki konstanta sebesar. 0,013 membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja disebabkan memiliki nilai probabilitas sebesar 0,826 (sig 0,836 $>$ α 0,05) hal ini berarti “motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Hasil penelitian Adrian (2012) dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Berarti hasil penelitian Adrian tidak sejalan dengan hasil penelitian Setiawan (2013)

2) Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan adanya kedisiplinan karyawan yang tinggi seperti kehadiran, tepat waktu datang kerja dan pulang kerja serta melaksanakan tugas dan kewajiban serta mampu memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kedisiplinan yang tinggi yang dimiliki oleh para karyawan yang mampu memberikan peningkatan kinerja karyawan maka keberhasilan pencapaian target juga akan semakin baik. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Robiansyah (2013, hal. 13) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini bahwa kinerja yang telah ditentukan akan menciptakan hasil kerja yang efektif.

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0,450 sementara t_{tabel} 2,037. Berarti H_0 ditolak H_a diterima hal ini menunjukkan bahwa tidak ada terdapat berpengaruh dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pada PT.Arkan Putra Tama

3) Pengaruh Pengembangan Karir (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara pengembangan karir (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa nilai t_{hitung} 12,954 > t_{tabel} 2,037 dan t_{hitung} berada di daerah tolak H_0 sehingga H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama Medan.

Berdasarkan nilai regresi sebesar 0,899 membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menandakan bahwa apabila motivasi meningkat maka kinerja karyawan perusahaan pun ikut meningkat.

Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan memiliki nilai probabilitas sebesar 0,000 ($\text{sig } 0,000 < \alpha 0,05$) hal ini berarti “pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Sari (2016) dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena dengan adanya pengembangan karir dari perusahaan maka kinerja karyawan pun semakin meningkat pesat.

4) Pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian simultan dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} 65,493 > F_{tabel} 2,91 dengan demikian H_0 ditolak. Hal ini menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir ada berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama Medan. Dan untuk melihat seberapa besar pengaruh motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pengembangan karir (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan uji koefisien determinasi sebesar 0,864 atau sama dengan 86,4%, sisanya 13,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 0,222 sedangkan pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 0,450 sedangkan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 12,954 dan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama memiliki nilai F_{hitung} 65,493. Sehingga hubungan motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karir sangat erat, dengan kata lain motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karir harus dijalankan bersama-sama.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arkan Putra Tama Medan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka yang ditunjukkan oleh nilai ini t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , $0,222 < 2,037$, maka dapat diartikan tidak adanya pengaruh variabel bebas X_1 (Motivasi kerja) terhadap variabel Y (Kinerja) pada PT. Arkan Putra Tama Medan.
2. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yang ditunjukkan oleh nilai ini t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , $0,450 < 2,037$ maka dapat diartikan tidak adanya pengaruh variabel bebas X_2 (Disiplin kerja) terhadap variabel Y (Kinerja) pada PT. Arkan Pura Tama Medan.
3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yang ditunjukkan oleh nilai ini $t_{hitung} 12,954 > 2,037$ maka dapat diartikan adanya pengaruh variabel bebas X_3 (Pengembangan karir) terhadap variabel Y (Kinerja) pada PT. Arkan Pura Tama Medan.
4. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara simultan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , yang ditunjukkan oleh nilai $F_{hitung} 65,493 > F_{tabel} 2,91$ maka dapat diartikan adanya pengaruh X_1 (Motivasi Kerja) X_2 (Disiplin kerja) dan X_3 Pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada kantor PT. Arkan Putra Tama Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya pimpinan atau atasan yang ada dalam perusahaan agar lebih sering untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan dengan cara mendorong semangat para karyawan agar lebih giat lagi dalam bekerja, atau dengan memberi penghargaan yang nantinya bisa membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dengan adanya penghargaan yang diberikan perusahaan. Agar perusahaan tersebut bisa mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Perusahaan juga harus lebih memperhatikan disiplin kerja para karyawannya agar kinerja karyawan semakin meningkat, sehingga perusahaan bisa mencapai sesuai dengan harapan yang perusahaan inginkan. Dan apabila terdapat karyawan yang melanggar disiplin kerja maka berhak buat diberikan sanksi hukuman sesuai dengan peraturan perusahaan yang ada.
3. Sebaiknya perusahaan memberikan pengembangan karir terhadap karyawan yang apabila kinerjanya sudah membaik dan pengetahuannya tentang pekerjaan sudah meningkat, karena dengan adanya pengembangan karir di suatu perusahaan maka kinerja para karyawanpun bisa lebih baik lagi dan karyawanpun bisa lebih semangat lagi buat bekerja.
4. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan lagi kinerja para karyawannya. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai yang positif, yang berarti jika motivasi kerja, disiplin

kerja, dan pengembangan karir ditingkatkan lagi maka kinerja juga akan meningkat. Sehingga perusahaan perlu melakukan beberapa keputusan ini untuk memperhatikan kembali motivasi kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir agar nantinya kinerja yang diharapkan bisa tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Bintoro, 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media
- Dewi Hanggraeni, S.E., M.B.A., DR, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Hasibuan, M. Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Cetakan ke-12. Jakarta : Bumi Aksara
- Hendriani, Susi. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekan Baru*. Vol VII No 1 Januari 2015. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis
- Juliandi, Azuar & Irfan. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Citapustaka Media Perintis
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Massie, Renaldy. 2015. *Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Volume 15 No. 05 Tahun 2015
- Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Priyatno, Duwi. 2011. *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Primita, Widya. 2015. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero)*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI). Vol 6, No. 1, 2015
- Primadi, Reza. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat*. Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Volume 2, Nomor 1, Januari-Juni 2017
- Robbins, P. Stephen. 2008. Buku 1. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Sudiro, Achmad. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang

Sugiyono. 2017. *Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Kota Manado*. Jurnal EMBA. Vol.5 No.2 Juni 2017

Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data diri

Nama : SILVI AUDINA
Tempat / Tanggal Lahir : Medan, 07-Oktober -1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : ISLAM
Bangsa : INDONESIA
Alamat : Jln. Utama Gg. Cendana No.2 B
Anak Ke : 1 Dari 3 Bersaudara

Data Orang Tua

Nama Ayah : AFDIYAN
Nama Ibu : YUSMA DEWI

Pendidikan

1. SD Swasta Al-Ulum Medan Tamat Tahun 2007
2. SMP Swasta Al-Ulum Medan Tamat Tahun 2010
3. SMK BM-APIPSU Medan Tamat Tahun 2013
4. Tercatat sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Maret 2018

SILVI AUDINA