

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN
CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL 1 MEDAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan untuk Memenuhi Salahi Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : FIKRI ALAMSYAH
NPM : 2005160059
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, Tanggal 10 September 2024, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : FIKRI ALAMSYAH
NPM : 2005160059
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA PENGEMBANGAN KARIR DAN CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I MEDAN

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

TIM PENGUJI

PENGUJI I

NUGRAHA PRATAMA, S.E., M.M

PENGUJI II

Dr. RADIMAN, S.E., M.Si

Pembimbing

Prof. Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si.

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris

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





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tugas akhir ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : FIKRI ALAMSYAH
NPM : 2005160059
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN
KARIR DAN CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
REGIONAL 1 MEDAN.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, Agustus 2024

Pembimbing Tugas akhir

Prof. Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Fikri Alamsyah
NPM : 2005160059
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 4 (hasil)	- Deskripsi, respon yang agar diberi arti dari data yang diperoleh. - Deskripsi variabel, agar ditambahkan arti dari setiap variabel dan variabel - uji validasi yang agar bisa di kriteria pengujian sebelum tabel hasil - uji reliabilitas yang diperbaiki narasi sesuai nilai - uji normalitas/kipotesis yang diperbaiki/dicompromi sesuai arah	16/8-2024	MNF
Bab 4	- Ringkas narasi hasil dan pembahasan	21/8-24	MNF
Bab 5	- Buat soal sesuai dengan point-point kesimpulan, dan menyimpulkan hasil setiap variabel ts diteliti	31/8-24	MNF
Bab 4 & 5	ada diperbaiki	31/8-24	MNF
Bab 5			
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ace maju dengan meja hijau	31/8-2024	MNF

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


ASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

Medan, Agustus 2024

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


Prof. Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : FIKRI ALAMSYAH

N.P.M : 2005160059

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Tugas Akhir: PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, DAN CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL 1 MEDAN

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan

FIKRI ALAMSYAH

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL 1 MEDAN

**FIKRI ALAMSYAH
NPM : 2005160059**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email : fikrialamsyah46@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan . Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan . Didalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dan pengujian tersebut. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan dengan populasi sebanyak 147 orang dan sampel sebanyak 60 orang dengan penarikan sampel menggunakan rumus slovin. Hasil penelitian ini adalah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan . Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Cyberloafing* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan . Dan Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan *Cyberloafing* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan .

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Cyberloafing dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

***THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, CAREER DEVELOPMENT
AND CYBERLOAFING ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON THE
INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, CAREER DEVELOPMENT AND
CYBERLOAFING ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. PERKEBULAN
NUSANTARA IV REGIONAL 1 MEDAN***

**FIKRI ALAMSYAH
NPM : 2005160059**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email : fikrialamsyah46@gmail.com

The purpose of this research is to determine and analyze the influence of Work Discipline on Employee Performance. To find out and analyze Career Development on Employee Performance. To find out and analyze Cyberloafing on Employee Performance. To find out and analyze the influence of Work Discipline, Career Development and Cyberloafing on Employee Performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. In this research, an associative approach is used to determine the relationship between each variable. The data is presented in the form of quantitative data, namely testing and analyzing the data by calculating numbers and then drawing conclusions and testing. In this research, the objects studied were employees of PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan with a population of 147 people and a sample of 60 people with sampling using the Slovin formula. The results of this research are that work discipline has a significant effect on employee performance. Career Development has a significant effect on Employee Performance. Cyberloafing has a significant effect on employee performance. And Work Discipline, Career Development and Cyberloafing have a significant effect on Employee Performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.

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

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum

Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Swt. yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin, Pengembangan Karir Dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan ”**. Shalawat beriring salam penulis persembahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW. yang memiliki akhlakulkarimah sebagai penuntun para umat, semoga kita dapat berpegang teguh pada ajarannya sehingga dapat menghantarkan kita syafaatnya (kemuliaan dan kebahagiaan) di dunia dan akhirat kelak.

Tugas akhir ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program pendidikan Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Dalam proses penyusunan Tugas akhir ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala keindahan hati mengucapkan terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu. Kepada yang terhormat :

1. Ayahanda tercinta Zulkifli dan Ibunda tercinta Ngatijah yang selalu memberikan do'a, semangat, bimbingan mendidik dan mengasuh dengan seluruh curahan kasih sayang hingga saya dapat meraih pendidikan yang layak hingga bangku perkuliahan.

2. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Januri, SE,MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Assoc. Prof Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Prof. Dr. Ir. Sabrina, M.Si Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun Tugas akhir
9. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Staff Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam Tugas akhir ini, masih banyak kekurangan baik dari segi isi, penyajian materi maupun susunan bahasa penyampaian. Hal ini disebabkan karena kemampuan, pengalaman ilmu yang dimiliki penulis masih terbatas. Diharapkan kritik dan saran yang membangun, sehingga Tugas akhir ini dapat lebih baik lagi.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga Tugas akhir Skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Wassalamu'alaikum

Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Agustus 2024
Penulis

FIKRI ALAMSYAH
NPM : 2005160059

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3. Batasan Masalah	8
1.4. Rumusan Masalah	8
1.5. Tujuan Penelitian	9
1.6. Manfaat Penelitian	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	11
2.1. Landasan Teori	11
2.1.1. Kinerja Karyawan	11
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.1.1.2. Faktor Faktor Kinerja Karyawan	12
2.1.1.3. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan	13
2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan	17
2.1.2. Disiplin Kerja	18
2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja	18
2.1.2.2. Faktor Faktor Disiplin Kerja	19
2.1.2.3. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja.....	23
2.1.2.4. Indikator Disiplin Kerja.....	24
2.1.3. Pengembangan Karir.....	25
2.1.3.1. Pengertian Pengembangan Karir	25
2.1.3.2. Tujuan Pengembangan Karir.....	26
2.1.3.3. Faktor-Faktor Pengembangan Karir.....	29
2.1.3.4. Indikator Pengembangan Karir	31
2.1.4. <i>Cyberloafing</i>	33
2.1.4.1. Pengertian <i>Cyberloafing</i>	33

2.1.4.2. Dampak <i>Cyberloafing</i>	35
2.1.4.3. Faktor-Faktor <i>Cyberloafing</i>	36
2.1.4.4. Indikator <i>Cyberloafing</i>	39
2.2 Kerangka Konseptual	40
2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	40
2.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	40
2.2.3 Pengaruh <i>Cyberloafing</i> Terhadap Kinerja Karyawan	41
2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan <i>Cyberloafing</i> Terhadap Kinerja Karyawan	42
2.3 Hipotesis	44
BAB 3 METODE PENELITIAN	45
3.1. Pendekatan Penelitian	45
3.2 Definisi Oprasional	45
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	47
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	48
3.5 Teknik Pengumpulan Data	51
3.6 Teknik Analisis Data	53
BAB 4 HASIL PENELITIAN	60
4.1. Hasil Penelitian.....	60
4.2. Pembahasan.....	89
BAB 5 PENUTUP.....	95
5.1. Kesimpulan	95
5.2. Saran.....	95
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	96
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan	4
Tabel 1.2 Bentuk Penilaian Kinerja Karyawan.....	5
Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	45
Tabel 3.2 Indikator Disiplin Kerja	46
Tabel 3.3 Indikator Pengembangan Karir	47
Tabel 3.4 Indikator <i>Cyberloafing</i>	47
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	48
Tabel 3.6 Populasi Penelitian	49
Tabel 3.7 Populasi Penelitian	50
Tabel 3.8 Skala Pengukuran	52
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	60
Tabel 4.2 Umur Responden	61
Tabel 4.3 Jurusan Responden	61
Tabel 4.4 Lama menggunakan Responden	62
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan.....	63
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja	66
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Pengembangan Karir.....	69
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel <i>Cyberloafing</i>	73
Tabel 4.9 Uji Validitas	76
Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas.....	77
Tabel 4.11 Uji Kolmogorov Smirnov	80
Tabel 4.12 Uji Multikoleneritas	81
Tabel 4.13 Regresi Linear Berganda	83
Tabel 4.14 Uji Secara Parsial (Uji-t).....	85
Tabel 4.15 Uji Secara Simultan (Uji-F).....	88
Tabel 4.16 Uji Koefiseien Determinasi.....	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	43
Gambar 3.1 Uji t	57
Gambar 3.2 Uji F	58
Gambar 4. 1 Uji Normalitas	79
Gambar 4. 2 Uji Heterokedinitas.....	82

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan harus mempunyai tujuan yang harus dicapai. Dalam mencapai tujuan tersebut perusahaan tidak lepas dari kontribusi karyawan. Karyawan adalah aset terpenting bagi perusahaan.. Tak hanya itu, karyawan juga memiliki peran penting dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebagai pelaku utama dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap-sikap positif hendaknya dibina supaya memberikan efek positif bagi perusahaan dan sikap-sikap negatif. Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan tergantung dari hasil kerja atau disebut dengan kinerja karyawan dengan melakukan pengukuran kinerja (Nasution et al., 2023).

Pengukuran kinerja merupakan suatu sistem yang mengevaluasi untuk meningkatkan kemungkinan keberhasilan instansi dalam menerapkan strategi, yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat deviasi (perbedaan atau penyimpangan) antara progres yang direncanakan dengan kenyataan. Apabila terdapat deviasi berupa progres yang lebih rendah daripada rencana, perlu dilakukan langkah-langkah untuk memacu kegiatan agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai, dengan demikian kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja (Sinaga et al., 2021). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.

Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati para anggota organisasi tersebut. Kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Jufrizen, 2016). Dengan disiplin kerja yang baik maka dapat diharapkan kinerja semakin meningkat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir (Sinaga et al., 2021) dan (Safhira & Syarifuddin, 2022). Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin bahwa karyawan dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan dan pengembangan karir adalah hasil dari interaksi antara karir individu dengan proses manajemen karir organisasi..Pengembangan karir merupakan upaya upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir, pengembangan karir pada dasarnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Handoko, 2019).

Pengembangan karir adalah aktivitas keorganisasian yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum dan membangun kinerja yang baik. Pengembangan karir sebagai sebuah cara untuk menyakinkan perusahaan untuk mendapatkan kemampuan

yang terbaik dari karyawannya sehingga mereka mampu untuk jenjang yang berikutnya yang lebih baik (Mangkunegara, 2017). Dengan adanya pengembangan karir karyawan akan terpacu untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Cyberloafing* (Putri, 2022) dan (Sari, 2022) . *Cyberloafing* adalah perilaku karyawan yang menggunakan internet dengan berbagai jenis bentuk komputer atau smartphone saat berkerja, dimana perilaku itu tidak berhubungan dengan pekerjaan seperti mengunjungi situs hiburan, belanja online, internet messaging, social media, menonton video online, dan mengunduh lagu serta film (Blanchard & Henle, 2008)

Karyawan memiliki kewajiban dan tanggung jawab penuh dalam menjalankan visi dan misinya. Salah satu kewajiban yang harus dilakukan oleh seorang karyawan adalah menggunakan jam kerjanya dengan sebaik mungkin. Namun kenyataannya pada saat ini, keberadaan internet oleh sebagian karyawan dimanfaatkan untuk kepentingan pribadi dan sudah menjadi keuntungan dan kesenangan tersendiri bagi mereka, diantaranya seperti, melakukan social media, mengupdate status, dan membuka situs-situs lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan mereka selama jam kerja. Hal ini dikenal dengan istilah *Cyberloafing*.

Cyberloafing merupakan salah satu perilaku yang kurang produktif dan menyimpang di tempat kerja, dimana karyawan mengakses internet dan pesan pribadi dalam bentuk email selama jam kerja yang sama sekali tidak ada hubungannya dengan pekerjaan (Paramitha & Wahyuni, 2021)

PT.Perkebunan Nusantara IV Regional 1 adalah perusahaan yang bergerak pada bidang usaha agroindustri. PT.Perkebunan Nusantara IV Regional 1 mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh yang mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan, pengolahan komoditas menjadi bahan baku berbagai industri, pemasaran komoditas yang dihasilkan dan kegiatan pendukung lainnya. PT.Perkebunan Nusantara IV Regional 1 yang berkantor pusat di Jalan Sei Batang Hari No 2 Medan, memiliki 30 Unit Usaha yang mengelola budidaya Kelapa Sawit dan 1 Unit Usaha yang mengelola budidaya Teh dan 1 Unit Kebun Plasma Kelapa Sawit, serta 1 Unit Usaha Perbengkelan (PMT Dolok Ilir) yang menyebar di 9 Kabupaten, yaitu Kabupaten Langkat, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan Batu, Padang Lawas, Batubara dan Mandailing Natal.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang penulis lakukan, penulis adakan melakukan penelitian di Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 dan didapati disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan

Faktor Yang Dinilai	2021			2022			2023		
	Sangat Baik	Baik	Buruk	Sangat Baik	Baik	Buruk	Sangat Baik	Baik	Buruk
Uraian Tugas	106	39	2	88	58	1	122	22	1
Kompetensi Individu	92	50	5	94	52	1	112	35	0
Kesimpulan Kinerja	68	79	0	89	56	2	99	47	1
Jumlah	147			147			147		

Tabel 1.2 Bentuk Penilaian Kinerja Karyawan

Hasil Kinerja Karyawan	Nilai Evaluasi	Keterangan
HPK 1	>80 %	Sangat Baik
HPK 2	50-80 %	Baik
HPK 3	<50%	Buruk

Keterangan:

HPK : Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

Nilai Evaluasi : Tingkat Keberhasilan yang dicapai karyawan dalam persentase

Ada 3 (Tiga) faktor yang menjadi penilaian terhadap karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1, yaitu:

Pertama, Uraian Tugas yaitu penilaian yang disesuaikan dengan tugas yang diduduki karyawan, artinya indikator pada penilaian ini harus berfokus dengan arah dari pekerjaan dapat diukur secara kualitatif dan kuantitatif serta dapat dicapai dengan kemampuan karyawan, penilaian ini juga mempunyai target waktu pekerjaan.

Kedua, Kompetensi Individu yaitu gabungan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap. Adapun indikator dari penilaian kompetensi individu ini yaitu integritas, orientasi melayani pelanggan, adaptasi, membangun hubungan, mengembangkan orang lain dan bekerjasama/memimpin kelompok. Dalam kegiatannya, indikator tersebut paling sering melibatkan orang banyak dan melibatkan komunikasi di dalamnya. Sehingga peran komunikasi dominan pada faktor penilaian kompetensi individu.

Ketiga, Kesimpulan Kinerja yaitu hasil akhir penilaian kinerja karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 dari penilaian uraian tugas dan kompetensi individu.

Dari tabel 1.1 data dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang belum mencapai kategori sangat baik sesuai dengan target perusahaan walaupun setiap tahun ada kenaikan jumlah karyawan yang bekerjansangat baik tetapi masih belum banyak. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 masih belum optimal.

Masalah lain yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 masih adanya beberapa karyawan yang belum menerapkan disiplin dengan baik. Hal ini terlihat antara lain masih adanya karyawan yang tidak tepat waktu masuk/keluar tidak menggunakan peralatan kantor dengan baik, dan masih adanya karyawan yang sempat curi curi waktu dengan main game online sementara pekerjaan masih menumpuk dan waktu jam istirahat yang diperpanjang oleh karyawan sendiri setiap harinya

Masalah dalam Pengembangan karir yakni pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 antara lain masih kurang transparan pengembangan karir dimana masih terdapat beberapa karyawan yang dekat dengan pimpinan, bisa dengan cepat naik jabatan. Hal ini akan menyebabkan karyawan akan merasa tidak nyaman, merasa diperlakukan secara tidak adil, karyawan juga merasa tidak diberi kesempatan yang sama untuk mengembangkan seluruh potensinya untuk kepentingan perusahaan.

Masalah dalam *Cyberloafing* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1, *Cyberloafing* yang dilakukan oleh para karyawan adalah perilaku yang

termasuk perilaku menyimpang yang akan menimbulkan dampak yang kurang baik bagi diri sendiri maupun bagi dunia kerja. seperti tindakan yang dilakukan oleh karyawan dengan menggunakan akses internet yang disediakan oleh organisasi atau perusahaan secara sengaja untuk hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan saat jam kerja. *Cyberloafing* ditandai dengan adanya akses terhadap situs-situs hiburan seperti Youtube, Netflix, Facebook, email personal, situs belanja online dan lain sebagainya pada saat jam produktif kerja dengan menggunakan akses internet yang seharusnya digunakan untuk kepentingan perusahaan

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin, Pengembangan Karir Dan *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan ”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 adalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan yang belum optimal. Terlihat dari capaian penilaian kinerja karyawan yang masih banyak belum mencapai kriteria sangat baik sesuai target perusahaan
2. Disiplin kerja karyawan yang masih belum baik, dimana terdapat beberapa karyawan yang kurang tepat waktu kehadirannya dan menggunakan waktu kerja dengan kegiatan yang bukan tugas kerja

3. Perkembangan karir yang dirasakan oleh sebagian karyawan adalah kurang transparan, dimana masih terdapat unsur kedekatan dalam pengembangan karir dan kurang adil dalam kesempatan untuk mengembangkan diri
4. Masih ada karyawan yang melakukan *Cyberloafing* terlihat adanya karyawan yang menggunakan akses internet yang disediakan oleh organisasi atau perusahaan secara sengaja untuk hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan saat jam kerja.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi masalah disiplin kerja, pengembangan karir dan *Cyberloafing* Dan Objek penelitian dilakukan pada Karyawan Tetap PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan .

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan ?
2. Apakah secara parsial pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan ?
3. Apakah secara parsial *Cyberloafing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan ?

4. Apakah secara simultan disiplin kerja, pengembangan karir dan *Cyberloafing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan ?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan .
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Cyberloafing* terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir dan *Cyberloafing* terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan

1.6 Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dapat menambah teori atau wawasan mengenai Pengaruh Disipin, Pengembangan Karir dan *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan
 - b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh Disipin, Pengembangan Karir dan *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin, Pengembangan Karir dan *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sebagai salah satu masalah yang utama dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan tercapai tujuannya atau tidak, sangat bergantung kepada tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya. Karyawanlah yang kemudian akan menentukan apakah sumber daya organisasi yang lain, seperti mesin, gedung – gedung, peralatan kerja, uang, bahan baku, dan lain sebagainya dapat memberikan kontribusi optimum atau tidak terhadap usaha tercapainya tujuan organisasi. Startegi apapun yang akan dipilih dan dilakukan oleh organisasi dalam menjalankan bisnisnya, terutama jika startegi yang dipilih adalah deferensiasi atau bisnis bidang jasa, maka unsur karyawan yang memiliki posisi utama, karyawan menjadi penentu keberhasilan bisnis yang dijalankan oleh perusahaan/organisasi (Suparyadi, 2015).

Menurut Hasibuan (2019) Kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerja yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan Sementara Noor (2013) yang berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu keadaan yang harus diketahui dan informasinya diberikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban oleh organisasi/perusahaan, serta untuk mengetahui dampak positif

dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Dan Wibowo (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan penerapan/pelaksanaan dari rencana yang telah disusun, implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, dan tidak melanggar hukum yang sesuai moral dan etika.

Dari beberapa pengertian kinerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penilaian terhadap hasil kerja individu/karyawan yang dihasilkan dengan standar yang ada baik kualitas maupun kuantitas sehingga hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan.

2.1.1.2 Faktor Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Sinaga et al (2021) menyebutkan ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja sehingga kinerja yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai, yaitu :

1. Disiplin Kerja

Untuk mengubah perilaku dan upaya meningkatkan kesediaan dan kesadaran seseorang menaati semua norma norma sosial dan peraturan berlaku maka manajer memakai disiplin sebagai alat komunikasi

2. Pengembangan Karir.

dengan memastikan tersedianya orang dengan pengalaman yang tepat dan kualifikasi yang dibutuhkan dalam suatu jabatan adalah pendekatan formal

yang digunakan organisasi untuk pengembangan karir. Salah satu pencapaian sasaran karir yang membantu karyawan adalah pengalaman kerja yang mereka miliki.

Sedangkan menurut Safhira & Syarifuddin (2022) Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan, antara lain :

1. Disiplin Kerja.

Disiplin kerja adalah bentuk kesadaran dan kemampuan karyawan dalam menaati segala peraturan yang terdapat di perusahaan, baik yang berbentuk tertulis maupun tidak tertulis, serta harus mau untuk menerima sanksi maupun hukuman jika melakukan suatu pelanggaran.

2. Pengembangan Karir.

Pengembangan karir merupakan perolehan pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2019) dalam menilai kinerja karyawan ada beberapa tujuan yang harus dicapai yaitu :

1. Mengidentifikasi kemampuan organisasi.
2. Menganalisa kemampuan karyawan secara individual.
3. Menyusun sasaran dimasa mendatang.
4. Melihat prestasi dari kinerja karyawan secara realistis.
5. Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan di dalam organisasi.

6. Memperoleh data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
7. Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
8. Memungkinkan manajemen dalam melakukan negosiasi secara rasional dan obyektif dengan serikat pekerja maupun secara langsung dengan karyawan.
9. Membuat kerangka berpikir dan standart dalam pelaksanaan peninjauan yang dilakukan berkala pada sistem pemberian upah dan gaji.
10. Mengarahkan pihak manajemen agar bersikap obyektif dalam memperlakukan karyawan sesuai dengan prinsip organisasi.
11. Menjadi acuan organisasi dalam mempromosikan, memutasi, memindahkan, dan meningkatkan kualitas karyawan.
12. Memperjelas kembali tugas utama, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab serta satuan kerja didalam organisasi.
13. Meminimalisir keluhan karyawan yang berakibat banyaknya karyawan yang resign, dengan adanya penilaian kinerja karyawan maka karyawan akan merasa diperhatikan dan dihargai dalam setiap kinerjanya.
14. Menyelaraskan penilaian kinerja dengan keberjalanan bisnis sehingga pergerakan dalam sebuah organisasi khususnya organisasi nirlaba selalu sesuai dengan tujuan usaha.

Sedangkan menurut Umam (2012) adapun manfaat lain penilaian kinerja bagi organisasi, yaitu :

1. Perbaikan kinerja.

Dengan dilakukannya penilaian kinerja tentu akan bermanfaat bagi seluruh karyawan baik dari tingkat atas sampai tingkat bawah dalam kegiatan untuk meningkatkan serta memperbaiki kinerja karyawan.

2. Posisi tawar menawar.

Posisi tawar menawar memungkinkan perusahaan melakukan negosiasi yang objektif dengan serikat buruh atau dengan karyawannya.

3. Keputusan penempatan.

Dengan penilaian kinerja tentunya akan membantu untuk promosi, penempatan, perpindahan dan penurunan jabatan berdasarkan hasil kerjanya.

4. Penyesuaian kompensasi.

Penilaian kinerja dapat membantu perusahaan dalam menentukan kompensasi, baik kompensasi finansial maupun nonfinansial.

5. Pelatihan dan pengembangan.

Kinerja karyawan yang tidak baik mengindikasikan adanya kebutuhan untuk pelatihan. Oleh sebab itu kinerja yang baik akan menunjukkan adanya potensi yang harus dikembangkan.

6. Perencanaan dan pengembangan karir.

Dengan adanya penilaian kinerja akan dapat dipakai untuk panduan dalam perencanaan.

7. Evaluasi dan proses staffing.

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen sumber daya manusia.

8. Defisiensi proses penempatan karyawan.

Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan didepartemen sumber daya manusia.

9. Ketidakakuratan informasi.

Kinerja lemah akan menandakan adanya kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia.

10. Kesalahan dalam merancang pekerjaan.

Kinerja yang tidak baik merupakan gejala dari membuat rancangan tidak tepat. Dengan penilaian kinerja tentunya dapat melihat kembali kesalahan yang terjadi.

11. Kesempatan kerja yang adil.

Dengan penilaian kinerja yang baik dapat memastikan keputusan penempatan internal.

12. Mengatasi tantangan-tantangan eksternal.

Adapun faktor diluar lingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah keluarga, keuangan, kesehatan dan lain-lain.

13. Elemen-elemen pokok sistem penilaian kinerja.

Adapun elemen pokok sistem penilaian kinerja bagi terdiri dari kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksanaan pekerjaan.

14. Umpan balik sumber daya manusia.

Baik buruknya kinerja perusahaan tergantung kepada seberapa baik departemen sumber daya manusia melaksanakan tugasnya dalam menempatkan karyawan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) bahwa indikator kinerja meliputi :

1. Kualitas kerja

Seperti ketepatan kerja, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.

2. Kuantitas kerja

Seperti output, dan seberapa cepat bisa menyelesaikan kerjaan extra.

3. Sikap

Seperti sikap terhadap perusahaan, sikap terhadap karyawan lain dan pekerjaan, dan kerja sama.

4. Dapat atau tidaknya diandalkan

Seperti mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan

Sedangkan Menurut Kasmir (2016) indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit).

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Jika organisasi telah membuat peraturan yang ditaati oleh karyawan, maka disiplin tersebut telah mampu menetapkan disiplin kerja sebagai alat bagi manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, sehingga dapat mengubah perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk memenuhi semua peraturan

perusahaan

Menurut Sutrisno (2019) Disiplin Kerja kerja adalah sikap sadar atau kesediaan seseorang karyawan untuk melakukan dan menaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Tanjung (2017) Disiplin Kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menegakan peraturan perusahaan, serta mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada para karyawan. Dan menurut Ariyanti (2018) Disiplin Kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang harus diperhatikan, karena semakin baik Disiplin Kerja karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Disiplin kerja merupakan suatu sikap karyawan yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau perusahaan, yang ada dalam diri seorang karyawan, yang menyebabkan karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan (Tupti & Lesmana, 2021) Adapun menurut Siswadi & Arif (2021) Disiplin Kerja kerja adalah ketaatan seseorang atau kelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut.

Dari pengertiandi atas, maka dapat disimpulkan Disiplin Kerja adalah sikap ketaan pada para karyawan dalam melaksanakan sebuah perintah yang telah di aturkan dalam perusahaan.

2.1.2.2 Faktor Faktor Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019) mengemukakan bahwa ada beberapa Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja yakni :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi Disiplin Kerja. Karyawan akan mematuhi setiap aturan, dengan asumsi mereka merasa bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang sebanding dengan upaya mereka yang telah ditambahkan ke organisasi. Jika mereka mendapatkan upah yang memuaskan, mereka akan benar-benar ingin bekerja dengan tenang dan tekun, dan selalu berusaha memberikan yang terbaik

Namun, memberikan gaji yang cukup tidak benar-benar menjamin dasar Disiplin Kerja. Karena pengaturan gaji hanyalah salah satu cara untuk mengurangi kegelisahan pekerja, padahal banyak hal lain di luar kompensasi yang harus menjunjung landasan Disiplin Kerja kerja dalam organisasi.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Model administrasi sangat penting, mengingat dalam iklim organisasi, semua perwakilan akan terus fokus pada bagaimana perintis dapat menerapkan pengendalian diri dan bagaimana ia dapat menangani diri dari kata-kata, kegiatan, dan mentalitas yang dapat merusak pedoman Disiplin Kerja yang telah ditetapkan. Misalnya, jika standar jam kerja adalah pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

Pekerjaan inisiatif yang terpuji sangat penting dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua variabel yang mempengaruhi Disiplin Kerja dalam organisasi, karena pemimpin dalam suatu perusahaan masih merupakan contoh yang baik bagi pekerja. Bawahan akan terus-

menerus meniru apa yang dilihatnya secara konsisten apa pun yang dibuat oleh pemimpin. Jika seorang pemimpin ingin menerapkan Disiplin Kerja dalam organisasi, ia harus terlebih dahulu melatihnya, sehingga pekerja dibawahnya dapat mengikutinya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan Disiplin Kerja tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin Kerja tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Para karyawan akan mau melakukan Disiplin Kerja bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan Disiplin Kerja hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu, Disiplin Kerja akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

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

berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan Disiplin Kerja kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti Disiplin Kerja, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tgcaknya Disiplin Kerja masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap Disiplin Kerja ini tentulah atasan langsung para karyawan. yang bersangkutan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

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

yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan Disiplin Kerja kerja yang baik.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya Disiplin Kerja. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain: saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja kerja yaitu :

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor system penghargaan
3. Faktor kemampuan
4. Faktor balas jasa
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan meleka
7. Faktor sanksi hukuman
8. Faktor ketegasan
9. Faktor hubungan kemanusiaan

2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Tujuan utama Disiplin Kerja yaitu untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu Disiplin Kerja mencoba untuk mencegah untuk kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian (Jufrizen, 2018).

Seperti yang dikemukakan oleh Subyantoro & Suwanto (2020) mengatakan bahwa tujuan Disiplin Kerja kerja adalah :

1. Pembentukan sikap kendali diri yang positif. Sebuah organisasi sangat mengharapkan para karyawannya memiliki sikap kendali yang positif sehingga ia akan berusaha untuk menDisiplin Kerjakan dirinya sendiri tanpa harus ada aturan yang akan memaksanya.
2. Pengendalian kerja. Agar pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan organisasi maka dilakukan pengendalian kerja dalam bentuk standar dan tata tertib yang diberikan organisasi.
3. Perbaiki sikap. Perubahan sikap dapat dilakukan dengan memberikan orientasi, pelatihan, pemberlakuan sanksi, dan tindakan-tindakan lainyang diperlukan karyawan.

Manfaatnya yaitu bagi organisasi adanya keDisiplin Kerjaan yaitu akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan ktenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.2.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2020) bahwa indikator Disiplin Kerja kerja yaitu :

1. Kepatuhan karyawan pada jam kerja.

2. Kepatuhan pelayanan pada perintah/ instruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku.
3. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan-hati-hati.
4. Berpakaian yang sopan, dan menggunakan tanda-tanda pengenalan instansi.
5. Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Menurut Sutrisno (2019) Indikator Disiplin Kerja yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan, meningkatnya efisien
5. Produktifitas kerja para karyawan

2.1.3. Pengembangan Karir

2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangat penting untuk mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia. Pengembangan karir mendukung efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan dan menciptakan kepuasan kerja, sehingga menimbulkan hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan itu sendiri.

Menurut Handoko (2019) Pengembangan karir adalah suatu hal yang perlu dikelola dan dikembangkan dengan baik oleh perusahaan agar kualitas karyawan

tetap terjaga dan mampu meningkatkan semangat kerja untuk selalu berbuat yang terbaik demi kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan

Menurut Mangkunegara (2017) berpendapat bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kekaryawanan yang membantu karyawan merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Menurut Arismunandar & Khair (2020) pengembangan karir dapat didefinisikan sebagai semua usaha pribadi karyawan yang ditujukan untuk melaksanakan rencana karirnya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian, dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja. Menurut Saksono & Sunyoto (2022) pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier. Menurut Jufrizen (2015) Pengembangan karir yang dimiliki dari masing-masing karyawan, akan menimbulkan kepuasan kerja di diri karyawan tersebut terhadap hasil kerjanya, sehingga pekerja yang berkompeten akan mengerti dan memahami setiap pekerjaan yang diberikan padanya dan timbul kepuasan kerja setelah mereka mengetahui hasil kerjanya.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier adalah suatu hal yang harus dikelola dan dikembangkan dengan baik oleh perusahaan agar kualitas karyawan dapat terjaga dan mampu meningkatkan semangat kerja untuk selalu memberikan yang terbaik demi kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan. dengan memastikan tersedianya orang dengan pengalaman yang tepat dan kualifikasi yang dibutuhkan dalam suatu jabatan adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir

Menurut Mangkunegara (2017) Tujuan pengembangan karier yang adalah sebagai berikut:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan.

Pengembangan karier membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu.

2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan.

Perusahaan merencanakan karier karyawan dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai agar karyawan lebih tinggi loyalitasnya.

3. Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka.

Pengembangan karier membantu menyadarkan karyawannya akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.

4. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan.

Pengembangan karier akan memperkuat hubungan dan sikap karyawannya terhadap perusahaannya.

5. Membuktikan tanggung jawab sosial.

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

6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan.

Pengembangan karier membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.

7. Mengurangi turnover dan biaya ke karyawan.

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

8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial.

Pengembangan karier dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.

9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan.

Perencanaan karier dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan ke karyawan .

10. Menggiatkan suatu pemikiran jarak waktu yang panjang.

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

Menurut Sabrina (2021) manfaat pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Bagi Perusahaan

- a. Kemampuan organisasi dalam mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas meningkat
- b. Terdapat jaminan ketersediaan tenaga ahli
- c. Meningkatkan motivasi karyawan
- d. Memastikan kaderisasi berjalan dengan baik

2. Manfaat Bagi Karyawan

- a. Peningkatan rasa tanggung jawab
- b. Pemanfaatan potensi seseorang secara maksimal
- c. Peningkatan otonomi

- d. Tantangan pekerjaan yang memotivasi bertambah
3. Manfaat Secara umum
- a. Perkembangan prestasi kerja karyawan.
 - b. Meningkatkan loyalitas karyawan melalui mencegah karyawan berhenti atau pindah kerja
 - c. Sebagai wahana motivasi karyawan dalam pengembangan bakat dan keterampilan
 - d. Promosi yang subyektif berkurang
 - e. Kepastian masa depan
 - f. Upaya dukungan terhadap organisasi memiliki karyawan yang terampil dan gesit menjalankan pekerjaan.

2.1.3.3 Faktor Faktor Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2020) faktor yang mempengaruhi pengembangankarir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir

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

2. Keperdulian para atasan langsung

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing.Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para karyawan tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan

balik itu merupakan bahan penting bagi para karyawan mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi

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

4. Minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistic sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang. Pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya.

5. Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti

bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, pekerja”puas”apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karir nya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya.

Menurut Arianty et al (2016) ada beberapa manfaat pengembangan karir,yaitu:

1. Meningkatnya kemampuan karyawan

Hal ini dicapai melalui pendidikan dan pelatihan dalam proses pengembangan kariernya, karyawan yang dengan sungguh-sungguh mengikuti pendidikan dan pelatihan akan mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, yang dapat diseimbangkan kepada organisasi atau perusahaan dimana mereka bekerja.

2. Meningkatnya suplai karyawan yang berkemampuan

Jumlah karyawan yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak pimpinan atau manajemen untuk mnenempatkan dalam pekerjaan yang lebih cepat. Dengan demikian, suplai karyawan yang berkemampuan bertambah dan organisasi dapat memilih karyawan yang berkualitas dengan kebutuhannya.

2.1.3.4 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2019) menyebutkan beberapa indikator pengembangan karir, yaitu:

1. Prestasi kerja

Kinerja yang baik adalah dasar dari semua aktifitas pengembangan karir, jika kinerja tidak memenuhi standar dan mengesampingkan upaya-upaya pengembangan karir lainnya, maka tujuan karir yang paling mudah pun tidak akan terwujud, kemajuan karir biasanya bergantung pada kinerja dan prestasi.

2. Eksposur

Eksposur harus dipahami (dan diusahakan agar tetap tinggi). Mengetahui apa yang diharapkan dari promosi, perpindahan, atau kesempatan berkarier lainnya dengan menjalankan tugas yang kondusif. Tanpa eksposur karyawan mungkin tidak akan mengetahui peluang-peluang yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan karir.

3. Jaringan kerja

Melalui jaringan hubungan pribadi antara karyawan dengan karyawan lainnya dan juga dengan kelompok profesional akan membentuk suatu jaringan kerja yang baik antara karyawan tersebut dengan karyawan lainnya atau dengan kelompok profesional. Jaringan tersebut pada akhirnya akan bermanfaat bagi karyawan dalam perkembangan karirnya.

4. Peluang untuk tumbuh

Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk tumbuh misalnya, melalui pelatihan-pelatihan, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang sesuai rencana karirnya.

5. Pembimbing dan sponsor

Banyak karyawan berpendapat bahwa mentor bisa membantu pengembangan karir mereka. Nasehat-nasehat yang diberikan oleh mentor dan pembimbing dapat membantu dalam proses pengembangan karir mereka sendiri..

Sementara itu Priansa (2018) menyebutkan beberapa indikator pengembangan karier, yaitu:

1. Perencanaan karir

Karyawan harus menentukan rencana karirnya untuk masa depan.

2. Pengembangan karir Individu

Setiap karyawan harus menanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.

3. Pengembangan Karir yang Didukung oleh Departemen SDM

Pengembangan karir karyawan tidak hanya bergantung pada karyawan tersebut tetapi juga pada peran dan bantuan manajer dan departemen SDM.

4. Peran Umpan Balik Terhadap Kinerja

Tanpa umpan balik yang berkaitan dengan upaya-upaya pengembangan karir maka relatif sulit bagi karyawan bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir.

2.1.4. Cyberloafing

2.1.4.1 Pengertian Cyberloafing

Cyberloafing merupakan perilaku karyawan yang menyimpang dalam menggunakan akses internet instansi dengan tujuan yang tidak berhubungan

dengan pekerjaan pada jam kerja, seperti , belanja online, internet messaging, memposting ke newsgroups serta mengunduh file tidak berhubungan dengan pekerjaan sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas utama pekerjaan. Perilaku *Cyberloafing* yang dilakukan oleh setiap karyawan mempunyai tingkat jenjang yang berbeda-beda apabila dilihat dari intensitas perilakunya.

Menurut Adhana & Herwanto, (2021) *Cyberloafing* merupakan tindakan karyawan yang menggunakan akses internet perusahaan mereka untuk menjelajahi situs web yang tidak terkait dengan pekerjaan untuk tujuan pribadi dan untuk memeriksa termasuk menerima dan mengirim email pribadi selama jam kerja.

Menurut Paramitha & Wahyuni, (2021) perilaku karyawan atau karyawan dengan menggunakan internet dari perusahaan pada jam kerja untuk kepentingan pribadi dan kegiatan yang tidak memiliki kaitan dengan pekerjaan. Dengan menggunakan internet selama jam kerja untuk kepentingan pribadi akan memberikan dampak yang negatif. *Cyberloafing* adalah karyawan yang mengambil kesempatan untuk memanfaatkan akses internet perusahaan pada jam kerja dengan menjelajahi situs web yang tidak terkait dengan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri dan juga mereka tidak mengenali batasan antara kerja dan waktu luang mereka. Perilaku ini dianggap sebagai salah satu perilaku kerja kontraproduktif di tempat kerja dan berkontribusi pada kegagalan organisasi, Aktivitas cyberloafing ini dapat memberikan dampak negatif bagi kinerja para Karyawan serta menurunkan produktivitas organisasi atau perusahaan (Ching & Thurasamy, 2017)

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *Cyberloafing* adalah penggunaan internet di lingkungan kerja untuk keperluan pribadi

2.1.4.2 Dampak *Cyberloafing*

Menurut Blanchard & Henle, (2008) menjelaskan dampak dari *Cyberloafing* yaitu:

1. Mengurangi produktivitas

Karyawan yang melakukan *Cyberloafing* akan melalaikan tugasnya, serta dapat memanipulasi keadaan dengan cara karyawan tersebut terlihat aktif sepanjang hari di depan komputer, namun yang dilakukan hanya membuka situs online. Mereka lebih mengutamakan kesenangan sesaat yang berkaitan dengan melihat hal yang lebih menarik dibandingkan dengan pekerjaannya tanpa mempedulikan bagaimana seharusnya karyawan pada umumnya. Tidak sedikit karyawan yang menyadari bahwa kegiatan yang mereka lakukan bukanlah hal yang memberikan sumbangsih bagi pekerjaannya dan justru membuang waktu serta tak seharusnya dilakukan. Perilaku *Cyberloafing* ini melanggar etika dalam dunia kerja dan dapat mencoreng nama baik pribadi maupun instansi.

2. Degradasi Kinerja

Sistem komputer serta jaringan internet yang berlebihan dapat menyebabkan kelebihan sumberdaya dan menimbulkan efek yaitu menurunkan bandwidth atau kecepatan akses internet. Hal tersebut terjadi jika karyawan membuka berbagai macam situs online secara bersamaan. Penggunaan jaringan listrik juga menjadi meningkat dan berimbas kepada

anggaran kantor yang kian membengkak dan apabila alat elektronik yang berada pada kantor tidak dikurangi pemakaiannya maka kemungkinan besar dapat mengurangi masa pakainya.

2.1.4.3 Faktor Faktor *Cyberloafing*

Menurut Ozler & Polat, (2012) ada beberapa faktor *Cyberloafing* yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Individual

Faktor individual merupakan salah satu faktor yang dapat memicu munculnya perilaku *Cyberloafing* yang terdiri dari:

- a. Persepsi dan Sikap Individu yang menggunakan computer dalam bekerja lebih cenderung menggunakan computer kerja untuk alasan pribadi dan ada hubungan positif antara sikap yang menguntungkan terhadap perilaku *Cyberloafing*.
- b. Sifat Pribadi (Personal Traits) Perilaku penggunaan internet dapat mencerminkan berbagai macam motif psikologis individu. Sifat pribadi seperti rasa malu (Shyness), kesepian (loneliness), isolasi (isolation), Self-control, Self-esteem, Locus of control dapat memengaruhi pola penggunaan internet individu dan timbulnya *Cyberloafing*. Salah satu contohnya, individu yang memiliki pengendalian diri yang rendah, cenderung lebih besar dalam melakukan penyimpangan di tempat kerja.
- c. Kebiasaan dan Kecanduan Internet Kebiasaan mengacu pada perilaku yang dimana terjadi tanpa instruksi dari diri individu sebagai respon terhadap keadaan lingkungan sekitar. Kebiasaan menggunakan internet

dapat mempengaruhi individu untuk juga melakukan perilaku *Cyberloafing* tanpa mereka sadari dan mempertimbangkan dampak negatif dari *Cyberloafing*. Selain itu tingkat kecanduan internet yang tinggi dapat menyebabkan perilaku penyalahgunaan internet dan juga *Cyberloafing*.

- d. Faktor Demografis Faktor demografis juga sebagai prediktor signifikan dari *Cyberloafing*, seperti status pekerjaan, tempat kerja, tingkat gaji, tingkat pendidikan, usia, dan jenis kelamin.
- e. Niat untuk terlibat, Norma Sosial, dan Kode Etik Pribadi Individu yang menganggap pentingnya norma sosial dan kode etik pribadi dalam bekerja, akan mengurangi niat seseorang untuk terlibat dalam perilaku menyimpang seperti *Cyberloafing* di tempat kerja.

2. Faktor Organisasi

Faktor organisasi juga dapat mempengaruhi kecenderungan karyawan untuk melakukan *Cyberloafing*, diantaranya sebagai berikut:

- a. Batasan Penggunaan Internet Organisasi yang membatasi penggunaan internet kepada para karyawannya akan mengurangi penggunaan internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan atau *Cyberloafing*. Hanya untuk pekerjaan yang dapat diakses melalui internet.
- b. Hasil Yang Diharapkan Individu yang memilih online selama bekerja, namun bukan tujuannya untuk bekerja, ia memiliki harapan bahwa perilakunya tersebut dapat memenuhi kebutuhan kerja dan terhindar dari konsekuensi negatif. Dengan kata lain terlihat seperti bekerja, namun kenyataannya tidak bekerja.

- c. Pandangan Rekan Kerja Tentang Norma *Cyberloafing* Dalam lingkungan kerja yang karyawannya banyak terlibat dalam perilaku *Cyberloafing*.
- d. Karakteristik Pekerjaan *Cyberloafing* juga ditimbulkan dari berbagai karakteristik pekerjaan tertentu. Karyawan yang biasanya bosan dengan pekerjaannya lebih cenderung berperilaku *Cyberloafing* selama bekerja.

3. Faktor Situasional

Perilaku menyimpang internet biasanya terjadi ketika karyawan memiliki akses terhadap internet di tempat kerja sehingga hal ini sangat dipengaruhi oleh faktor situasional yang memediasi perilaku *Cyberloafing*.

Menurut Blanchard & Henle, (2008) membagi *Cyberloafing* ini secara bertahap dilihat dari kekuatan perilakunya, diklasifikasikan menjadi dua, yaitu:

1. Minor *Cyberloafing*

Yaitu tipe karyawan yang terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet umum yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Contohnya adalah menerima dan mengirim email pribadi, berbelanja online, memperbarui status jejaring sosial (seperti facebook dan twitter), serta mengunjungi situs olahraga.

2. Serious *Cyberloafing*

Yaitu tipe karyawan yang terlibat dalam berbagai jenis perilaku penggunaan internet yang lebih berbahaya karena bersifat melanggar standar instansi dan berpotensi ilegal. Contohnya membuka situs pornografi, judi online, serta mengelola situs milik pribadi.

2.1.4.4 Indikator *Cyberloafing*

Menurut Tefa & Mahendra, (2022) ada beberapa alat ukur (skala) yang digunakan untuk mengukur *Cyberloafing*, yaitu sebagai berikut:

1. *Cyberloafing* Kecil

Menggunakan email dan internet di tempat kerja untuk urusan pribadi, seperti mengirim dan menerima pesan pribadi atau mengunjungi situs web berita, keuangan dan olahraga. Dengan demikian *Cyberloafing* kecil serupa dengan perilaku lain yang tidak ramah terhadap pekerjaan tetapi dapat ditoleransi, Namun tidak dapat dikatakan bahwa *Cyberloafing* kecil tidak berbahaya bagi organisasi, seperti penurunan kinerja dan produktivitas.

2. *Cyberloafing* Besar

Bentuk *Cyberloafing* besar adalah yang lebih serius, seperti berperilaku buruk dan kemungkinan melakukan hal hal ilegal seperti judi online, mengunduh lagu, membuka situs dewasa dan lain lain.

Menurut Blanchard & Henle, (2008) ada beberapa alat ukur (skala) yang digunakan untuk mengukur *Cyberloafing*, yaitu sebagai berikut:

1. *Cyberloafing* Scale Blanchard

Skala ini digunakan untuk mengukur *Cyberloafing* di tempat kerja dengan subjek utamanya yaitu karyawan.

2. *Cyberloafing* Questionnaire Lim

Skala ini digunakan untuk mengukur seberapa sering seseorang terlibat dalam perilaku *Cyberloafing*.

2.2.Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan, karena disiplin karyawan lebih teratur dalam mencapai tujuan perusahaan (Hasibuan & Handayani, 2017)

Bila seorang karyawan mempunyai disiplin yang tinggi berarti karyawan tersebut mempunyai kesadaran dan kesediaan yang tinggi dalam menjalankan tugas, serta taat aturan dan waktu kerja. Dengan demikian karyawan tersebut akan mempunyai hasil kerja atau kinerja yang lebih baik. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arif et al., (2020), Farisi et al., (2021), Arianty, (2017), Handayani & Berutu, (2021), Jufrizen & Sitorus, (2021) Yusnandar & Hasibuan, (2021), Muis & Hasibuan, (2021), Farisi & Lesmana, (2021), Astuti & Pratama, (2021), Azhar et al., (2020), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Daulay & Handayani, 2021) Pengembangan karier adalah merupakan semua usaha pribadi karyawan yang dituju untuk melaksanakan rencana kariernya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja. Titik awal pengembangan karier dimulai dari diri

karyawan itu sendiri, dimana setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan kariernya.

Pengembangan karier merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja dengan melalui jenjang pendidikan dan pelatihan dilingkungan perusahaan. Pengembangan karier sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Syahputra & Tanjung, 2020).

Dengan pengembangan karir, karyawan akan semakin bersemangat dalam bekerja dan lebih kreatif, sehingga produktifitas kerjanya akan semakin meningkat. Dengan produktifitas yang meningkat maka kinerjanya akan meningkat, berarti pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh, Arismunandar & Khair, (2020), Darmawan et al., (2021) dan Arismunandar & Khair, (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.2.3 Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Paramitha & Wahyuni, (2021) *Cyberloafing* merupakan Tindakan yang dilakukan oleh karyawan dengan menggunakan akses internet yang disediakan oleh organisasi atau perusahaan secara sengaja untuk hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan saat jam kerja. Beberapa dampak negatif yang dialami oleh organisasi dari perilaku *Cyberloafing* seperti penundaan tugas, pemutusan hubungan kerja, kehilangan reputasi, pelanggaran kerahasiaan, dan

menurunkan produktivitas para karyawan serta menyebabkan bertambahnya biaya bagi organisasi (Muhtarom et al., 2021).

Seorang karyawan yang memiliki *Cyberloafing* tidak bisa diabaikan dalam manajemen kinerja karyawan. Sementara dampaknya bisa negatif, ada juga potensi dampak positif jika dikelola dengan baik. Pendekatan yang seimbang dan kebijakan yang bijak dapat membantu meminimalkan dampak negatif sekaligus memanfaatkan potensi positif dari *Cyberloafing*.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhtarom et al., (2021), Monica & Maharani, (2020) dan Paramitha & Wahyuni, (2021) yang menyatakan bahwa *Cyberloafing* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

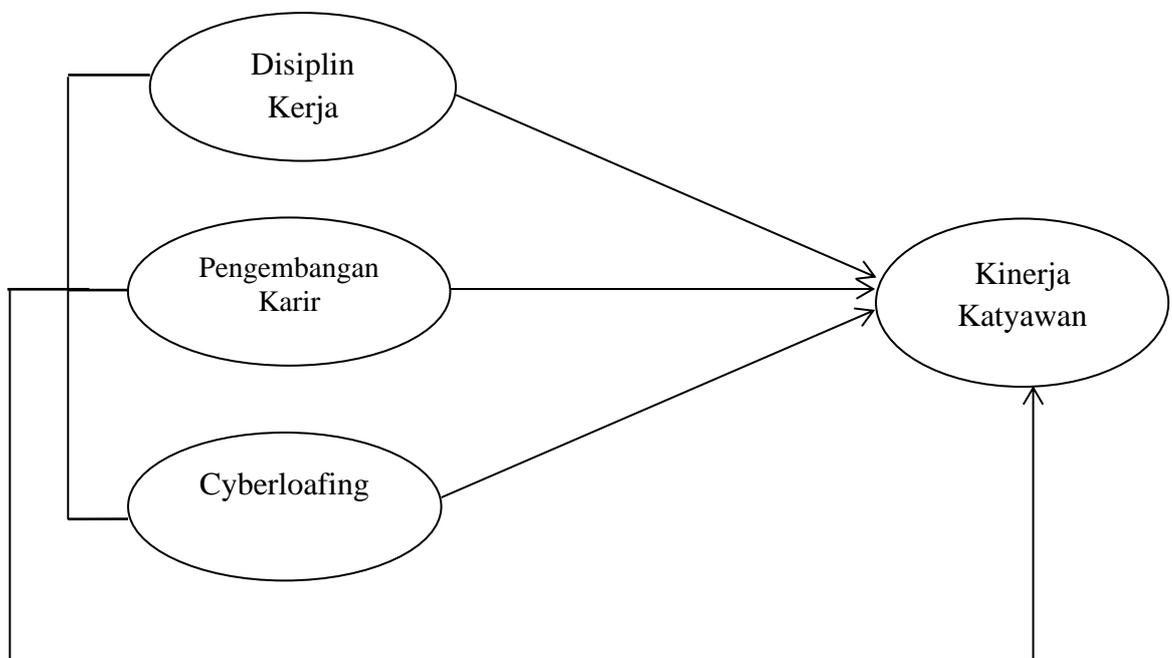
2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Daulay & Manaf, 2017) Kinerja dapat diukur melalui penilaian kinerja yang dapat dilakukan perusahaan setiap periodenya. Selain kinerja karyawan yang memberikan pengaruh pada kinerja perusahaan atau usaha, produktivitas kerja akan memberikan pengaruh akan keberhasilan perusahaan. Kinerja seorang karyawan untuk bekerja biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus-menerus dan berorientasikan tujuan (Daulay et al., 2019). Untuk terlaksananya tujuan organisasi maka setiap karyawan dituntut untuk lebih disiplin dalam bekerja sehingga apa yang dikerjakan dapat terlaksana dengan baik sehingga kinerja yang ditimbulkan pula dapat memuaskan. Kinerja dapat tercapai apabila setiap karyawan bekerja secara maksimal, sehingga terciptanya hubungan baik antara pimpinan dan karyawan, serta mendapatkan hasil yang memuaskan (Koyongian & Dotulong, 2015)

Pengembangan karier sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Pengembangan karier karyawan dalam organisasi sangat penting artinya dalam rangka memajukan organisasi yang bersangkutan, terlebih apabila pengetahuan dan teknologi makin berkembang dengan pesat (Sahroni et al., 2022).

Bahwa seorang karyawan mempunyai disiplin yang tinggi, dibarengi dengan adanya pengembangan karier yang dialaminya, tentu karyawan tersebut akan lebih terpacu untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin. Dengan demikian dapat disebutkan bahwa disiplin kerja dan pengembangan karier secara bersama berpengaruh terhadap kinerja (Jufrizen, 2018).

Kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendrayani, 2015)

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan .
2. Ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan .
3. Ada pengaruh *Cyberloafing* terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan .
4. Ada pengaruh Disipin, Pengembangan Karir dan *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2019) adalah “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

3.2.1 Variabel Terikat Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerja yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2019)

Tabel 3.1.
Indikator Kinerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kualitas Kerja	2
2	Kuantitas Kerja	2
3	Sikap	2
4	Dapat Atau Tidaknya Diandalkan	2

Sumber : Mangkunegara (2017)

3.2.2 Variabel Bebas Disiplin Kerja (X1)

Disiplin Kerja kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja sedangkan produktifits merupakan keberhasilan dari suatu organisasi (Alhusaini et al., 2020)

Tabel 3.2. Indikator disiplin kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan	2
2	Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan	2
3	Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya	2
4	Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan, meningkatnya efisien	2
5	Produktifitas kerja para karyawan	2

Sumber : Sutrisno (2019)

3.2.3 Variabel Bebas Pengembangan Karir (X2)

Pengembangan karier adalah peningkatanpeningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier (Saksono & Sunyoto, 2022)

Tabel 3.3. Indikator Pengembangan Karir

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Prestasi Kerja	2
2	Eksopur	2
3	Jaringan Kerja	2
4	Peluang Untuk Tumbuh	2
5	Pembimbing dan Sponsor	2

Sumber : Menurut Siagian (2020)

3.2.4 Variabel Bebas *Cyberloafing* (X3)

Cyberloafing merupakan tindakan karyawan yang menggunakan akses internet perusahaan mereka untuk menjelajahi situs web yang tidak terkait dengan pekerjaan untuk tujuan pribadi dan untuk memeriksa termasuk menerima dan mengirim email pribadi selama jam kerja (Adhana & Herwanto, 2021)

Tabel 3.4. Indikator *Cyberloafing*

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	<i>Cyberloafing</i> Kecil	2
2	<i>Cyberloafing</i> Besar	2

Sumber : Menurut Tefa & Mahendra, (2022)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan , Jl. Sei Batang Hari No.2, Simpang Tanjung, Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Maret 2024 sampai dengan bulan Agustus 2024

Tabel 3.5 Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2024																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pengajuan Judul	■																							
2	Prariset Penelitian	■																							
3	Penyusunan Proposal		■	■	■	■																			
4	Bimbingan Proposal							■	■	■	■														
5	Seminar Proposal												■												
6	Revisi Proposal													■	■	■									
7	Penyusunan Skripsi																■	■							
8	Bimbingan Skripsi																		■	■	■	■			
9	Sidang Meja Hijau																					■			

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan , Jl. Sei Batang Hari No.2, Simpang Tanjung, Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara. yang

bejumlah 147 orang Karyawan Tetap PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.

Tabel 3.6. Jumlah Populasi PT.PN IV Medan

No	Bagian	Karyawan			Persen
		Pria	Wanita	Total	Total
1	1PTI	15	6	21	14,28 %
2	DSPI	22	-	22	14,96 %
3	1SKH	15	6	21	14,28 %
4	1TAN	17	3	20	13,62 %
5	1TEP	14	1	15	10,20 %
6	1AKN	14	6	20	13,61 %
7	1SDM	27	1	28	19,05 %
Jumlah		124	23	147	100 %

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Suryani & Hendrayani (2015).

Bila populasi besar (>100) maka pengambilan sampel dapat dilakukan dengan berbagai metode, salah satunya adalah dengan menggunakan rumus slovin (Suryani & Hendrayani, 2015). Karena populasi dalam penelitian ini berjumlah 147 orang maka pengambilan sampel dapat dilakukan dengan rumus slovin.. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pada perhitungan dari rumus slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 10% dengan signifikansi sebesar 90%.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini adalah 10%)

maka dapat di hitung $n = \frac{147}{1 + 147 \times 0,1^2} = 59,51 = 60$ Orang

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang karyawan

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan .

Tabel 3.7 Jumlah Sampel PT.PN IV Medan Regional 1 Medan

No	Bagian	Karyawan	Karyawan
		Populasi	Sampel
1	1PTI	21	9
2	DSPI	22	9
3	1SKH	21	9
4	1TAN	20	8
5	1TEP	15	6
6	1AKN	20	8
7	1SDM	28	11
Jumlah		147	60

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Yaitu Aktivitas yang dilakukan untuk mengamati secara langsung suatu objek tertentu dengan tujuan memperoleh sejumlah data dan informasi terkait objek tersebut

2. Wawancara (*Interview*)

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada Karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

3. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah Karyawan yang ada di perusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

4. Kuesioner / Angket

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT.Perkebunan IV Medan Regional 1 Medan.

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel

yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.8 Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

a. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar Juliandi et al., (2018).

Kriteria pengujian yang dilakukan adalah :

1. Bila r hitung lebih besar dari r tabel maka instrumennya valid
2. Bila r hitung lebih kecil dari r tabel maka instrumennya tidak valid

Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas :

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

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable x

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable y

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali variable x dan y

b. Uji Reliabilitas

Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama Sugiyono, (2019). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut Juliandi et al., (2018). kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut

1. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $> 0,6$, maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
2. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $< 0,6$, maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Regresi Linear Berganda

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

- Y : Kinerja Karyawan
 a : Nilai Konstanta Y bila $X_1, X_2, X_3 = 0$
 X_1 : Disiplin Kerja
 X_2 : Pengembangan Karir
 X_3 : *Cyberloafing*

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier yang tidak biasa yang terbaik (best linier unbiased estimate). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan uji asumsi klasik.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas. Adapun masing-masing pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2018). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinieritas

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

c) Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

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

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan membenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai bahan untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja Karyawan digunakan uji t dengan rumus:

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni Sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima.

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

Sumber : Sugiyono (2019)

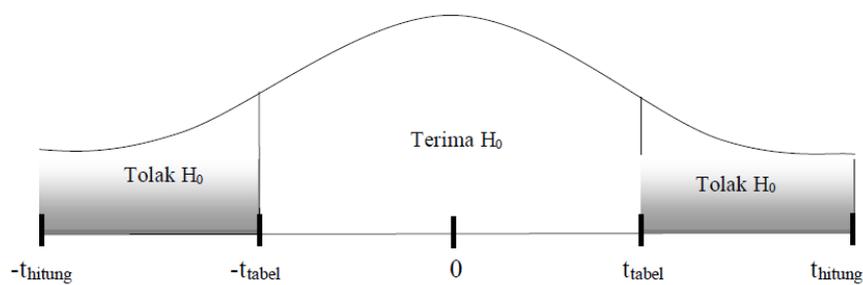
Dimana :

- t : nilai t hitung
 r : koefisien korelasi
 n : jumlah sampel

1. Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni Sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima.
2. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni Sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak.

Hipotesis

1. $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2. $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Gambar 3.1 : Kriteria Pengujian Hipotesis t

b. Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus :

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

Sumber : Sugiyono (2019)

Dimana:

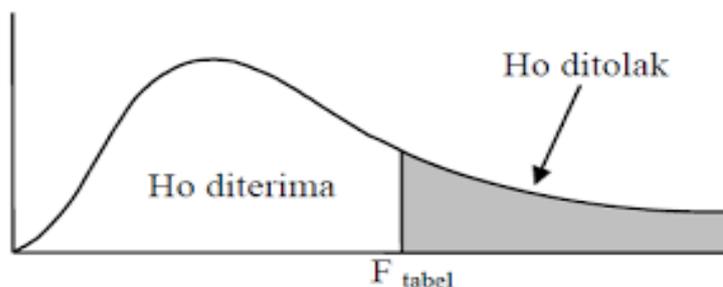
R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

n = Jumlah Variabel

$F = F_{hitung}$ yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Ketentuan:

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



Gambar 3.2 :Kriteria Pengujian Hipotesis F

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memebrikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen. Data dalam penelitian ini aka diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 24.0). hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian (Juliandi et al., 2018).

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

Sugiyono (2019)

Dimana:

- D : Koefisien determinasi
R : Nilai Korelasi Berganda
100 % : Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), 6 pernyataan untuk Disiplin Kerja (X1), 6 pernyataan untuk Pengembangan Karir (X2), dan 7 pernyataan untuk *Cyberloafing* (X3). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 60 orang Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis. Dan waktu penyebaran kuisisioner dimulai dari tanggal 30 Juli sampai dengan 2 Agustus 2023

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	42	70 %
2	Perempuan	18	30 %
TOTAL		60	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 42 (70 %) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 18 (30%) orang. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan adalah laki-laki. Komposisi ini cukup baik dalam menunjang kinerja perusahaan dimana karyawan laki laki lebih leluasa dalam

bekerja, namun karyawan perempuan juga mempunyai kontribusi, sehingga perpeaduannya dalam mendukung peningkatan kinerja perusahaan.

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2. Pendidikan Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	SMA	19	31,67 %
2	D3	2	3,33 %
3	S1	32	53,33 %
4	S2	7	11,67 %
TOTAL		60	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari Karyawan yang tamatan SMA sebanyak 19 orang (31,67%), tamatan D3 sebanyak 2 orang (3,33%), tamatan S1 sebanyak 32 orang (53,33%) dan tamatan S2 sebanyak 7 orang (11,67%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan responden adalah tamatan Strata 1 sehingga dipandang kompeten dalam melaksanakan tinggi untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.3Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	18 - 30 Tahun	19	31,67 %
2	31 – 40 Tahun	24	40 %
3	41 – 50 Tahun	14	23,33 %
3	51 – 60 Tahun	3	5 %
TOTAL		60	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari Karyawan yang berumur 18-30 tahun sebanyak 19 orang (31,67%), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 24 orang (40 %), berumur 41-50 tahun yaitu sebanyak 14 orang (23,33%). berumur 51-60 tahun yaitu sebanyak 3 orang (5%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan responden yang berumur rentang waktu 31 sampai 40 tahun. Hal ini memperlihatkan banyaknya tenaga tenaga muda yang dengan energitas anak muda dapat diharapkan mempunyai kinerja yang baik sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja perusahaan.

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4.
Lama bekerja Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	< 10 Tahun	23	38,33 %
2	11 – 20 Tahun	24	40 %
3	> 20 Tahun	13	21,67 %
TOTAL		60	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari Karyawan yang bekerja < 10 tahun sebanyak 13 orang (38,33%), bekerja 11 - 20 tahun sebanyak 24 orang (40%), dan bekerja > 20 tahun yaitu sebanyak 13 orang (21,67%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan adalah karyawan yang lama bekerja 11 sampai 20 tahun. Hal tersebut memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan mempunyai pengalaman kerja yang cukup lama sehingga dapat diharapkan telah

memahami tugas dan mampu melaksanakannya dengan baik sehingga dapat mendukung kinerja perusahaan.

4.1.3.Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi Jawaban responden atas pernyataan tentang variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	45,00	18	30	15	25,00	0	0	0	0,00	60	100
2	33	55,00	18	30	9	15,00	0	0	0	0,00	60	100
3	34	56,67	18	30	8	13,33	0	0	0	0,00	60	100
4	30	50,00	16	26,67	14	23,33	0	0	0	0,00	60	100
5	27	45,00	21	35	12	20,00	0	0	0	0,00	60	100
6	24	40,00	23	38,33	13	21,67	0	0	0	0,00	60	100
7	24	40,00	25	41,67	11	18,33	0	0	0	0,00	60	100
8	27	45,00	22	36,67	11	18,33	0	0	0	0,00	60	100

Data Penelitian Diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan adalah:

Indikator Kualitas Kerja

1. Jawaban responden atas pernyataan Saya selalu bekerja dengan teliti dan rapi, responden menjawab sangat setuju sebanyak 45,00% dan setuju 30% sebagian besar (75,0%) karyawan selalu beerja dengan teliti dan rapi.
2. Jawaban responden atas pernyataan hasil kerja saya selalu sesuai dengan kualitas yang ditetapkan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 55,00% dan setuju 30% berarti sebagian besar (85,0%) hasil kerjanya selalu sesuai dengan kualitas yang ditetapkan.

Dari kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator kualitas kerja karyawan tergolong baik.

Indikator Kuantitas Kerja

3. Jawaban responden atas pernyataan Saya selalu dapat memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 56,67% dan setuju 30% sebagian besar (86,67%) berarti karyawan selalu dapat memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan.
4. Jawaban responden atas pernyataan Saya cepat selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 50,0% dan setuju 26,67% sebagian besar (76,67%) Karyawan selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Dari kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator kuantitas kerja karyawan tergolong baik.

Indikator Sikap

5. Jawaban responden atas pernyataan Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 45,0% dan setuju 35% sebagian besar (80%) karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja.
6. Jawaban responden atas pernyataan Saya selalu loyal terhadap perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 40,0% dan setuju 38,33% berarti sebagian besar (78,33%) karyawan selalu loyal terhadap perusahaan.

Dari kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator sikap karyawan tergolong baik

Indikator Dapat Atau Tidak Diandalkan

7. Jawaban responden atas pernyataan Saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik tanpa diawasi, responden menjawab sangat setuju sebanyak 40,0% dan setuju 41,67% berarti sebagian besar (81,67%) karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan baik tanpa diawasi.
8. Jawaban responden atas pernyataan Saya selalu mengikuti intruksi tentang pekerjaan yang diberikan kepada saya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 45,0% dan setuju 36,67% berarti sebagian besar (81,67%) karyawan selalu mengikuti intruksi tentang pekerjaan yang diberikan kepada saya.

Dari kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator Dapat Atau Tidak Diandalkan karyawan tergolong baik

Berdasarkan keseluruhan Jawaban responden didapatkan semua indikator kinerja adalah baik, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tergolong baik.

4.1.3.2 Variabel Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi Jawaban responden atas pernyataan tentang variabel Disiplin Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	48,33	26	43,33	3	5	2	3,33	0	0,00	60	100
2	25	41,67	26	43,33	7	11,67	2	3,33	0	0,00	60	100
3	24	40,00	26	43,33	7	11,67	3	5,00	0	0,00	60	100
4	26	43,33	27	45	5	8,333	2	3,33	0	0,00	60	100
5	25	41,67	30	50	3	5	2	3,33	0	0,00	60	100
6	31	51,67	23	38,33	4	6,667	2	3,33	0	0,00	60	100
7	30	50,00	21	35	5	8,333	4	6,67	0	0,00	60	100
8	29	48,33	25	41,67	4	6,667	2	3,33	0	0,00	60	100
9	28	46,67	23	38,33	5	8,333	4	6,67	0	0,00	60	100
10	26	43,33	28	46,67	4	6,667	2	3,33	0	0,00	60	100

Data Penelitian Diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Disiplin Kerja adalah:

Indikator Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan

1. Jawaban responden atas pernyataan Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 48,33% dan setuju 43,33% sebagian besar (91,66%) karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.
2. Jawaban responden atas pernyataan Saya selalu menerapkan disiplin dan peraturan di tempat kerja untuk mencapai tujuan bersama, responden sangat setuju sebanyak 41,67% dan setuju 43,33% sebagian besar (85%) karyawan selalu menerapkan disiplin dan peraturan di tempat kerja untuk mencapai tujuan bersama.

Dari kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan karyawan tergolong baik

Indikator tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan

3. Jawaban responden atas pernyataan Saya selalu bersepakat untuk dapat menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 40,0% dan setuju 43,33% sebagian besar (83,33%) karyawan selalu bersepakat untuk dapat menyelesaikan pekerjaan.
4. Jawaban responden atas pernyataan Saya selalu berinisiatif menyelesaikan pekerjaan dan menyelesaikan masalah di tempat kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 43,33% dan setuju 45% sebagian besar (88,33%) karyawan selalu berinisiatif menyelesaikan pekerjaan dan menyelesaikan masalah di tempat kerja

Dari kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa Indikator tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan tergolong baik.

Indikator Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya

5. Jawaban responden atas pernyataan Saya selalu bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan saya dengan sebaik baiknya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 41,67% dan setuju 50% sebagian besar (91,67%) karyawan selalu bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan saya dengan sebaik baiknya

6. Jawaban responden atas pernyataan Saya selalu menjalankan tugas yang ditetapkan perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 51,67% dan setuju 38,33% sebagian besar (90%) karyawan selalu menjalankan tugas yang ditetapkan perusahaan.

Dari kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa Indikator besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya karyawan tergolong baik

Indikator Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan, meningkatnya efisien

7. Jawaban responden atas pernyataan Saya merasa bahwa keberhasilan perusahaan merupakan keberhasilan saya rekan kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 50,0% dan setuju 35% sebagian besar (85%) karyawan merasa bahwa keberhasilan perusahaan merupakan keberhasilan saya rekan kerja
8. Jawaban responden atas pernyataan Saya merasa karyawan terjalin dengan baik, responden menjawab sangat setuju sebanyak 48,33% dan setuju 41,67% sebagian besar (90%) karyawan merasa karyawan terjalin dengan baik.

Dari kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa Indikator berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan, meningkatnya efisien karyawan tergolong baik

Indikator Produktifitas kerja para karyawan

9. Jawaban responden atas pernyataan Saya selalu dapat mencapai tingkat produktivitas kerja yang menjadi beban kerja saya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 46,67% dan setuju 38,33% berarti sebagian besar

(85%) berarti karyawan selalu dapat mencapai tingkat produktivitas kerja yang menjadi beban kerja.

10. Jawaban responden atas pernyataan Saya selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 43,33% dan setuju 46,67% berarti sebagian besar (90%) berarti Saya selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja.

Dari kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa Indikator produktivitas kerja para karyawan tergolong baik.

Berdasarkan keseluruhan Jawaban responden didapatkan semua indikator disiplin adalah baik, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin karyawan tergolong baik.

4.1.3.3 Variabel Pengembangan Karir (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi Jawaban responden atas pernyataan tentang variabel Pengembangan Karir sebagai berikut :

Tabel 4.7 kor Angket Untuk Variabel Pengembangan Karir (X2)

No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	41,67	21	35	10	16,67	4	6,67	0	0,00	60	100
2	28	46,67	19	31,67	9	15	4	6,67	0	0,00	60	100
3	29	48,33	17	28,33	10	16,67	4	6,67	0	0,00	60	100
4	27	45,00	17	28,33	12	20	4	6,67	0	0,00	60	100
5	25	41,67	17	28,33	14	23,33	4	6,67	0	0,00	60	100
6	27	45,00	20	33,33	9	15	4	6,67	0	0,00	60	100
7	28	46,67	19	31,67	9	15	4	6,67	0	0,00	60	100
8	23	38,33	23	38,33	11	18,33	3	5,00	0	0,00	60	100
9	23	38,33	19	31,67	14	23,33	4	6,67	0	0,00	60	100
10	23	38,33	22	36,67	11	18,33	4	6,67	0	0,00	60	100

Data Penelitian Diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Pengembangan Karir adalah:

Indikator Prestasi Kerja

1. Jawaban responden atas pernyataan Saya selalu berusaha meningkatkan kinerja saya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 41,67% dan setuju 35% sebagian besar (76,67%) karyawan selalu berusaha meningkatkan kinerja.
2. Jawaban responden atas pernyataan Saya merasa kinerja saya sudah baik, responden menjawab sangat setuju sebanyak 46,67% dan setuju 28,33% sebagian besar (75%) karyawan merasa kinerja sudah baik

Dari kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa Indikator Prestasi Kerja tergolong baik.

Indikator Eksopur

3. Jawaban responden atas pernyataan Saya berusaha mencapai kriteria untuk mendapatkan promosi, responden menjawab setuju sebanyak 48,33% dan setuju 28,33% sebagian besar (76,66%) karyawan berusaha mencapai kriteria untuk mendapatkan promosi.
4. Jawaban responden atas pernyataan Saya selalu mencapai peluang untuk dapat mengembangkan karir, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 45,0% dan setuju 28,33% berarti sebagian besar (73,33%) pengembangan Karir karyawan selalu mencapai peluang untuk dapat mengembangkan karir.

Dari kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa Indikator Eksopur tergolong baik.

Indikator Jaringan Kerja

5. Jawaban responden atas pernyataan Saya selalu menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan dan dengan atasan/bawahan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 41,67% dan setuju 28,33% sebagian besar (70%) karyawan selalu menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan dan dengan atasan/bawahan.
6. Jawaban responden atas pernyataan Saya mempunyai jaringan kerja dengan kelompok profesional dan stakeholder, responden menjawab sangat setuju sebanyak 45,0% dan setuju 33,33% sebagian besar (78,33%) karyawan mempunyai jaringan kerja dengan kelompok profesional dan stakeholder.

Dari kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa Indikator Jaringan Kerja karyawan tergolong baik.

Indikator Peluang Untuk Tumbuh

7. Jawaban responden atas pernyataan Perusahaan selalu memberi kesempatan pelatihan bagi karyawan, responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 46,67% dan setuju 31,67% sebagian besar (78,34%) Karyawan Perusahaan selalu memberi kesempatan pelatihan bagi karyawan.
8. Jawaban responden atas pernyataan Perusahaan memberi peluang bagi karyawan untuk dapat meningkatkan pendidikan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 38,33% dan setuju 38,33% sebagian besar (76,66%) Perusahaan memberi peluang karyawan untuk meningkatkan pendidikan.

Dari kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa Indikator Peluang Untuk Tumbuh tergolong baik.

Indikator Pembimbing dan Sponsor

9. Jawaban responden atas pernyataan Saya dan karyawan lain diberi pendamping/mentor dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 38,33% dan setuju 31,67% sebagian besar (70%) para karyawan diberi pendamping/mentor dalam menyelesaikan pekerjaan.
10. Jawaban responden atas pernyataan Mentor/atasan saya selalu memberi nasehat dan petunjuk akan melaksanakan pekerjaan sehingga saya terampil bekerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 38,33% dan setuju 36,67% sebagian besar (75%) Mentor/atasan karyawan selalu memberi nasehat dan petunjuk akan melaksanakan pekerjaan sehingga karyawan terampil bekerja.

Dari kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa Indikator Pembimbing dan Sponsor tergolong baik.

Berdasarkan keseluruhan Jawaban responden didapatkan semua indikator pengembangan karir adalah baik, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir karyawan tergolong baik.

4.1.3.4 Variabel *Cyberloafing*

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi Jawaban responden atas pernyataan tentang variabel *Cyberloafing* sebagai berikut :

Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel *Cyberloafing*

No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0,00	0	0	9	15,00	29	48,3	22	36,67	60	100
2	0	0,00	0	0	9	15,00	28	46,7	23	38,33	60	100
3	0	0,00	0	0	8	13,33	14	23,3	38	63,33	60	100
4	0	0,00	0	0	15	25,00	28	46,7	17	28,33	60	100
5	0	0,00	0	0	11	18,33	29	48,3	20	33,33	60	100
6	0	0,00	0	0	10	16,67	26	43,3	24	40,00	60	100
7	0	0,00	0	0	11	18,33	21	35	28	46,67	60	100
8	0	0,00	0	0	8	13,33	20	33,3	32	53,33	60	100

Data Penelitian Diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *Cyberloafing* adalah:

Indikator *Cyberloafing* Kecil

1. Jawaban responden atas pernyataan Saya sering menggunakan fasilitas wifi kantor diluar kepentingan pekerjaan anda selama jam kerja, responden menjawab tidak setuju 48,33% dan sangat tidak setuju sebanyak 36,67% sebagian besar (85%) karyawan tidak sering menggunakan fasilitas wifi kantor diluar kepentingan pekerjaan anda selama jam kerja.
2. Jawaban responden atas pernyataan Saya sering menggunakan komputer perusahaan untuk kepentingan diluar pekerjaan saya selama jam kerja responden menjawab tidak setuju 46,67% dan sangat tidak setuju sebanyak 38,33% sebagian besar (85%), karyawan tidak sering menggunakan komputer perusahaan untuk kepentingan diluar pekerjaan selama jam kerja.
3. Jawaban responden atas pernyataan Saya sering mengunjungi situs web yang tidak berhubungan dengan pekerjaan saya selama jam kerja, responden menjawab tidak setuju 23,33% dan sangat tidak setuju sebanyak 63,33%

sebagian besar (86,66%), karyawan tidak sering mengunjungi situs web yang tidak berhubungan dengan pekerjaan karyawan selama jam kerja.

4. Jawaban responden atas pernyataan Saya sering mengirim email yang tidak berhubungan dengan pekerjaan saya selama jam kerja, responden menjawab tidak setuju 46,67% dan sangat tidak setuju sebanyak 28,33% sebagian besar (75%), karyawan tidak sering mengirim email yang tidak berhubungan dengan pekerjaan karyawan selama jam kerja.

Dari keempat pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa Indikator *Cyberloafing* Kecil tergolong baik.

Indikator *Cyberloafing* Besar

5. Jawaban responden atas pernyataan Saya sering mengunduh musik atau video melalui internet kantor selama jam kerja, responden menjawab tidak setuju 48,33% dan sangat tidak setuju sebanyak 33,33% sebagian besar (81,66%) karyawan tidak sering mengunduh musik atau video melalui internet kantor selama jam kerja.
6. Jawaban responden atas pernyataan Saya sering mengunjungi website tentang berita yang sedang terjadi selama jam kerja, responden menjawab tidak setuju 43,33% dan sangat tidak setuju sebanyak 40,0% sebagian besar (83,33%) Karyawan sering mengunjungi website tentang berita yang sedang terjadi selama jam kerja.
7. Jawaban responden atas pernyataan Saya sering menonton video di Youtube yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja, responden menjawab tidak setuju 35% dan sangat tidak setuju sebanyak 46,67%

sebagian besar (81,67%) karyawan tidak sering menonton video di Youtube yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja.

8. Jawaban responden atas pernyataan Saya sering bermain game online pekerjaan selama jam kerja, responden menjawab dan tidak setuju 33,33% dan sangat tidak setuju sebanyak 53,33% sebagian besar (86,66%) karyawan tidak sering bermain game online pekerjaan selama jam kerja.

Dari keempat pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa Indikator *Cyberloafing* besar tergolong baik.

Berdasarkan keseluruhan Jawaban responden didapatkan semua indikator *Cyberloafing* adalah baik, maka dapat disimpulkan bahwa *Cyberloafing* karyawan tergolong baik.

4.1.4 Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

4.1.4.1. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2018).

Kriteria pengujian yang dilakukan adalah :

1. Bila r hitung lebih besar dari r tabel maka instrumennya valid
2. Bila r hitung lebih kecil dari r tabel maka instrumennya tidak valid

Tabel 4.9 Uji Validitas

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	
Kinerja Karyawan	Y1	0,581	0.2542	Valid
	Y2	0,633	0.2542	Valid
	Y3	0,647	0.2542	Valid
	Y4	0,803	0.2542	Valid
	Y5	0,813	0.2542	Valid
	Y6	0,447	0.2542	Valid
	Y7	0,559	0.2542	Valid
	Y8	0,484	0.2542	Valid
Disiplin Kerja	X1.1	0,651	0.2542	Valid
	X1.2	0,764	0.2542	Valid
	X1.3	0,789	0.2542	Valid
	X1.4	0,796	0.2542	Valid
	X1.5	0,888	0.2542	Valid
	X1.6	0,816	0.2542	Valid
	X1.7	0,748	0.2542	Valid
	X1.8	0,800	0.2542	Valid
	X1.9	0,739	0.2542	Valid
	X1.10	0,744	0.2542	Valid
Pengembangan Karir	X2.1	0,795	0.2542	Valid
	X2.2	0,829	0.2542	Valid
	X2.3	0,791	0.2542	Valid
	X2.4	0,855	0.2542	Valid
	X2.5	0,726	0.2542	Valid
	X2.6	0,817	0.2542	Valid
	X2.7	0,812	0.2542	Valid
	X2.8	0,743	0.2542	Valid
	X2.9	0,727	0.2542	Valid
	X2.10	0,713	0.2542	Valid
Cyberloafing	X3.1	0,684	0.2542	Valid
	X3.2	0,708	0.2542	Valid
	X3.3	0,489	0.2542	Valid
	X3.4	0,819	0.2542	Valid
	X3.5	0,780	0.2542	Valid
	X3.6	0,606	0.2542	Valid
	X3.7	0,672	0.2542	Valid
	X3.8	0,594	0.2542	Valid

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa :

1. Nilai r hitung semua instrumen dari variabel kinerja karyawan lebih besar dari nilai r tabel yakni 0.2542 berarti semua instrumen pada variabel kinerja karyawan adalah valid.

2. Nilai r hitung semua instrumen dari variabel disiplin kerja lebih besar dari nilai r tabel yakni 0.2542 berarti semua instrumen pada variabel disiplin kerja adalah valid.
3. Nilai r hitung semua instrumen dari variabel pengembangan karir lebih besar dari nilai r tabel yakni 0.2542 berarti semua instrumen pada variabel pengembangan karir adalah valid.
4. Nilai r hitung semua instrumen dari variabel *cyberloafing* lebih besar dari nilai r tabel yakni 0.2542 berarti semua instrumen pada variabel *cyberloafing* adalah valid.

4.1.4.2. Uji Reliabilitas

Menurut (Juliandi et al., 2018) meyakini bahwa kriteria pengujian apakah semua instrumen adalah realibel atau tidak adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $> 0,6$, maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
2. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $< 0,6$, maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

Tabel 4.10
Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Status
1	Kinerja Karyawan	0,774	Realibilitas Baik
2	Disiplin Kerja	0,924	Realibilitas Baik
3	Pengembangan Karir	0,929	Realibilitas Baik
4	<i>Cyberloafing</i>	0,823	Realibilitas Baik

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa :

1. Nilai *Cronbach's Alpha* variabel kinerja karyawan sebesar $0,774 > 0,600$ maka variabel kinerja karyawan adalah reliabel
2. Nilai *Cronbach's Alpha* disiplin kerja sebesar $0,924 > 0,600$ maka variabel disiplin kerja adalah reliabel
3. Nilai *Cronbach's Alpha* pengembangan karir sebesar $0,929 > 0,600$ maka variabel pengembangan karir adalah reliabel.
4. Nilai *Cronbach's Alpha* *Cyberloafing* sebesar $0,823 > 0,600$ maka variabel *Cyberloafing* adalah reliable

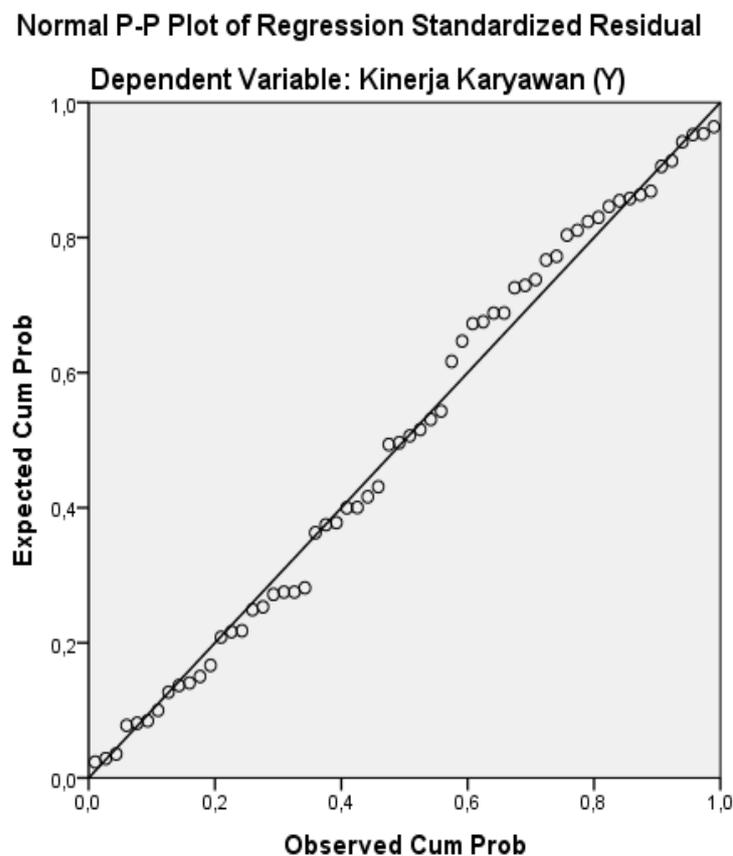
4.1.5 Uji Asumsi

4.1.5.1. Uji Normalitas

1. Uji Normalitas P. Plot

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. (Juliandi et al., 2018). Data yang berdistribusi normal tersebut dapat dilihat melalui grafik p-plot. Menurut Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Kriteria pengujiannya adalah :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas



Gambar. 4.1 Uji Normalitas P Plot

Berdasarkan dari grafik diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal. Uji normalitas ini yang dilakukan dengan menggunakan p-plot diatas, dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan sudah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Selain itu, kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data dapat dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Dengan cara dilihat pada nilai Sig. (signifikansi). (Priyatno, 2014)

1. Jika signifikansi $< 0,05$, kesimpulannya data tidak berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi $> 0,05$, maka dapat berdistribusi normal.

Tabel 4.11
Uji Smirnov Kolgomorov

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,11034377
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,074
	Negative	-,077
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data di olah SPSS 24

Dari hasil pengolahan data pada tabel diatas, diperoleh besarnya nilai signifikan kolgomorov smirnov adalah $0,200 > 0,05$. Sehingga disimpulkan bahwa data dalam model regresi terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikansinya lebih dari dari $0,05$ (karena Asymp. Sig . (2 - tailed) $0,200 > 0,05$ dengan demikian secara keseluruhan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

4.1.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ini digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independent. Cara yang digunakan untuk menilai adalah melihat factor inflasi varian (VIF/ variance inflasi factor), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi et al., 2018).

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai Faktor Inflasi Varian (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bila $VIF > 10$, maka terdapat multikolinieritas.

2. Bila $VIF < 10$, berarti tidak dapat multikolinieritas.
3. Bila $Tolerance > 0,1$, maka tidak terjadi multikolinieritas.
4. Bila $Tolerance < 0,1$, maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja (X1)	,735	1,360
	Pengembangan Karir (X2)	,736	1,359
	Cyberloafing (X3)	,998	1,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data di olah SPSS 24

Berdasarkan dari tabel diatas, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF dan nilai Tolerance untuk masing-masing variable adalah sebagai berikut :

1. Nilai tolerance disiplin kerja sebesar $0,735 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,360 < 10$, maka variable Disiplin Kerjadinyatakan bebas dari multikolinieritas.
2. Nilai tolerance pengembangan karir sebesar $0,736 > 0,10$ dan nilai VIF $1,359 < 10$, maka variabel Pengembangan Karir dinyatakan bebas dari multikolinieritas.
3. Nilai tolerance *Cyberloafing* $0,998 > 0,10$ dan nilai VIF $1,002 < 10$, maka variable *Cyberloafing* dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

4.1.5.3. Uji Heterokedastisitas

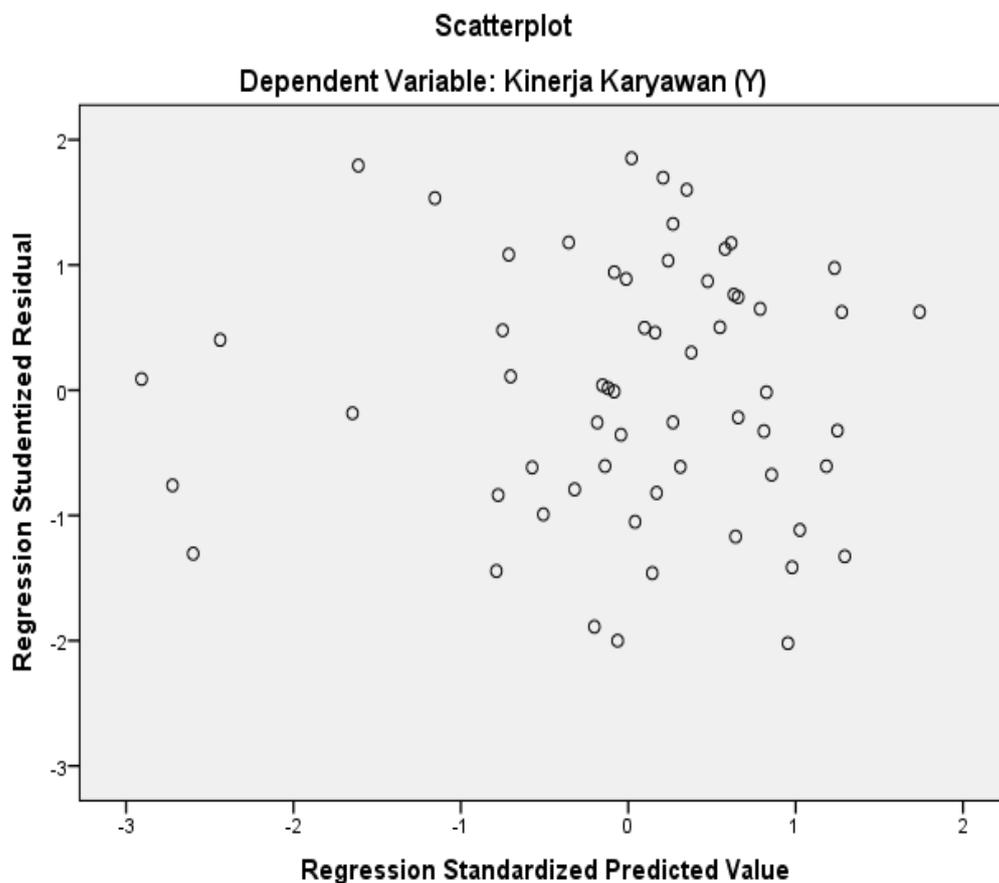
Uji Heteroskedasitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka

disebut homokedasitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedasitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitas.

Deteksi heterokedasitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan menggunakan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SPRESID (nilai residualnya) (Juliandi et al., 2018).

Dasar kriteria dalam uji heterokedasitas ini adalah sebagai berikut :

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



Gambar. 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.6. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi nilai suatu variable terikat akibat pengaruh dari variable bebas (Juliandi et al., 2014). Berikut ini adalah hasil pengolahan data regresi linier berganda :

Tabel 4.14
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	23,291	3,552	
	Disiplin Kerja (X1)	,187	,080	,298
	Pengembangan Karir (X2)	,155	,067	,294
	Cyberloafing (X3)	-,250	,108	,252

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data di olah SPSS 24

Dari tabel diatas diketahui nilai regresi linear bergandanya sebagai berikut

1. Konstanta = 23,291
2. Disiplin Kerja = 0,187
3. Pengembangan Karir = 0,155
4. *Cyberloafing* = -0,250

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

$$Y = 23,291 + 0,187 X1 + 0,155 X2 + 0,250 X3$$

Dimana keterangannya adalah :

1. Konstanta sebesar 23,291 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan yaitu Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan *Cyberloafing* maka nilai Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 23,291.
2. Nilai regresi linear disiplin kerja sebesar 0,187 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,187 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Nilai regresi linear pengembangan karir sebesar 0,155 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila pengembangan karir mengalami peningkatan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,155 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
4. Nilai regresi linear *Cyberloafing* sebesar -0,250 dengan arah pengaruh negatif menunjukkan bahwa apabila *cyberloafing* mengalami peningkatan maka akan diikuti oleh penurunan kinerja karyawan sebesar -0,250 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.7. Pengujian Hipotesis

4.1.7.1. Uji Signifikan Parsial (Uji -t)

Uji t yang digunakan dalam analisis ini digunakan untuk menilai kapasitas masing-masing variabel independen. (Sugiyono, 2019) Penjelasan lain dari uji t adalah untuk menguji apakah variabel independen (X) memiliki hubungan yang signifikan atau tidak signifikan, baik sebagian maupun independen, terhadap

variable dependen (Y) dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0,05.

Adapun metode dalam penentuan t_{table} menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan

$$df=n-k \text{ maka } df= 60-4 = 56$$

$$t_{table} = 2.00488$$

Dasar pengambilan keputusan uji t (parsial) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} .
 - a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, hipotesis diterima maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, hipotesis ditolak maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan
 - a. Jika nilai sig. $< 0,05$ maka variabel bebas signifikan terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai sig. $> 0,05$ maka variabel bebas tidak signifikan terhadap variabel terikat (maka terima H_0).

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 24 dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Uji Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	6,613	,000
	Disiplin Kerja (X1)	2,348	,022
	Pengembangan Karir (X2)	2,324	,024
	Cyberloafing (X3)	2,317	,024
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)			

Sumber : Data di olah SPSS 24.

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan. Didalam hal ini $t_{hitung} 2,348 > t_{tabel} 2.00488$ berarti disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,022 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,022 < 0,05$, berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sementara itu nilai regresi linear disiplin kerja adalah 0,187 berarti mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Pengembangan Karir berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan. Didalam hal ini $t_{hitung} 2,324 > t_{tabel} 2.00488$ berarti antara pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,024 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,024 < 0,05$, berarti pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu nilai regresi linear pengembangan karir adalah 0,155 berarti mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan

3. Pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah *Cyberloafing* berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan. Didalam hal ini $t_{hitung} 2,317 > t_{tabel} 2.00488$ berarti *Cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0.024 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0.024 < 0,05$, berarti *Cyberloafing* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

Sementara itu nilai regresi linear *Cyberloafing* adalah -0,250 berarti mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja Dengan demikian *Cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.

4.1.6.2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Pengembangan Karir dan motivasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. (Sugiyono, 2019).

Dasar pengambilan keputusan uji F (Simultan) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai f hitung dan f tabel
 - a. Jika nilai f hitung $>$ f tabel, hipotesis diterima maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).

- b. Jika nilai f hitung $<$ f tabel hipotesis ditolak maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan
- a. Jika nilai sig. $<$ 0,05 maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai sig. $>$ 0,05 maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Tabel 4.16 Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	291,403	3	97,134	9,530	,000 ^b
	Residual	570,780	56	10,193		
	Total	862,183	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Cyberloafing (X3), Pengembangan Karir (X2), Disiplin Kerja (X1)						

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 9,530, kemudian nilai sig nya adalah 0,000. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $df=n-k$ dan $k-1$

Bedasarkan tabel 4.13 diatas diperoleh F_{hitung} untuk variabel sebesar 9,530 untuk kesalahan 5%.

$$F_{tabel} = n-k = 60-4 = 56 \text{ dan } k-1 = 4-1=3$$

$$F_{tabel} = 2,18$$

Didalam hal ini F_{hitung} 9,530 $>$ F_{tabel} 2,18 dengan nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $<$ 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin Kerja,

Pengembangan Karir dan *Cyberloafing* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan .

4.1.7. Koefisien Determinansi (R-Square)

Nilai R-Square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai suatu variable terikat dipengaruhi oleh variasi nilai suatu variable bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai korelasi sebesar -1 atau 1 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sempurna antara kedua variable, sedangkan nilai koefisien korelasi 0 menunjukkan hubungan antara kedua variable sama sekali tidak sempurna (Sugiyono, 2019).

Berikut adalah hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.17
Uji Koefisien Determinasi (R)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,581 ^a	,338	,303	3,19257	1,850
a. Predictors: (Constant), Cyberloafing (X3), Pengembangan Karir (X2), Disiplin Kerja (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber : Data di olah SPSS 24

Semakin tinggi nilai R-square maka akan semakin baik bagi model regresi, karena berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikatnya juga semakin besar. nilai R-square 0,338 menunjukkan 33,8 % variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan *Cyberloafing* sisanya 66,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji hipotesis diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. Artinya bila disiplin kerja baik maka kinerja akan semakin baik pula atau meningkat

Disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan, karena disiplin karyawan lebih teratur dalam mencapai tujuan perusahaan (Hasibuan & Handayani, 2017)

Bila seorang karyawan mempunyai disiplin yang tinggi berarti karyawan tersebut mempunyai kesadaran dan kesediaan yang tinggi dalam menjalankan tugas, serta taat aturan dan waktu kerja. Dengan demikian karyawan tersebut akan mempunyai hasil kerja atau kinerja yang lebih baik. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arif et al., (2020), Farisi et al., (2021), Arianty, (2017), Handayani & Berutu, (2021), Jufrizen & Sitorus, (2021) Yusnandar & Hasibuan, (2021), Muis & Hasibuan, (2021), Farisi & Lesmana, (2021), Astuti & Pratama, (2021), Azhar et al., (2020), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis diperoleh bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. Artinya bila pengembangan kariernya baik maka kinerja akan semakin baik pula atau meningkat

Menurut (Daulay & Handayani, 2021) Pengembangan karier adalah merupakan semua usaha pribadi karyawan yang dituju untuk melaksanakan rencana kariernya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja. Titik awal pengembangan karier dimulai dari diri karyawan itu sendiri, dimana setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan kariernya.

Pengembangan karier merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja dengan melalui jenjang pendidikan dan pelatihan dilingkungan perusahaan. Pengembangan karier sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Syahputra & Tanjung, 2020).

Dengan pengembangan karir, karyawan akan semakin bersemangat dalam bekerja dan lebih kreatif, sehingga produktifitas kerjanya akan semakin meningkat. Dengan produktifitas yang meningkat maka kinerjanya akan meningkat, berarti pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh, Arismunandar & Khair, (2020), Darmawan et al., (2021) dan Arismunandar & Khair, (2020)

yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

4.2.3. Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis diperoleh bahwa berarti *Cyberloafing* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. Artinya bila *Cyberloafing* meningkat maka kinerja akan menurun, sebaliknya bila *Cyberloafing* menurun maka kinerja akan semakin baik atau meningkat

Menurut Paramitha & Wahyuni, (2021) *Cyberloafing* merupakan Tindakan yang dilakukan oleh karyawan dengan menggunakan akses internet yang disediakan oleh organisasi atau perusahaan secara sengaja untuk hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan saat jam kerja. Beberapa dampak negatif yang dialami oleh organisasi dari perilaku *Cyberloafing* seperti penundaan tugas, pemutusan hubungan kerja, kehilangan reputasi, pelanggaran kerahasiaan, dan menurunkan produktivitas para karyawan serta menyebabkan bertambahnya biaya bagi organisasi (Muhtarom et al., 2021).

Seorang karyawan yang memiliki *Cyberloafing* yang tinggi maka karyawan tersebut akan melakukan pekerjaannya sehingga hasil kerja atau kinerjanya menjadi rendah. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat *Cyberloafing* maka karyawan tersebut lebih banyak memanfaatkan waktu kerja untuk mengerjakan tugas tugas sehingga kinerjanya tinggi.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhtarom et al., (2021), Monica & Maharani, (2020) dan Paramitha & Wahyuni, (2021) yang menyatakan bahwa *Cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

4.2.4. Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji Hipotesis secara simultan diperoleh bahwa disiplin kerja, pengembangan karir dan *cyberloafing* secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.

Menurut (Daulay & Manaf, 2017) Kinerja dapat diukur melalui penilaian kinerja yang dapat dilakukan perusahaan setiap periodenya. Selain kinerja karyawan yang memberikan pengaruh pada kinerja perusahaan atau usaha, produktivitas kerja akan memberikan pengaruh akan keberhasilan perusahaan. Kinerja seorang karyawan untuk bekerja biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus-menerus dan berorientasikan tujuan (Daulay et al., 2019). Untuk terlaksananya tujuan organisasi maka setiap karyawan dituntut untuk lebih disiplin dalam bekerja sehingga apa yang dikerjakan dapat terlaksana dengan baik sehingga kinerja yang ditimbulkan pula dapat memuaskan. Kinerja dapat tercapai apabila setiap karyawan bekerja secara maksimal, sehingga terciptanya hubungan baik antara pimpinan dan karyawan, serta mendapatkan hasil yang memuaskan (Koyongian & Dotulong, 2015). Dengan demikian karyawan yang tingkat *Cyberloafing* rendah maka akan fokus pada pelaksanaan tugas.

Pengembangan karier sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Pengembangan karir karyawan dalam organisasi sangat penting artinya dalam rangka memajukan

organisasi yang bersangkutan, terlebih apabila pengetahuan dan teknologi makin berkembang dengan pesat (Sahroni et al., 2022).

Bahwa seorang karyawan mempunyai disiplin yang tinggi, dibarengi dengan adanya pengembangan karir yang dialaminya, tentu karyawan tersebut akan lebih terpacu untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin. Dengan demikian dapat disebutkan bahwa disiplin kerja dan pengembangan karir secara bersama berpengaruh terhadap kinerja (Jufrizen, 2018). Ditambah dengan rendahnya tingkat *Cyberloafing* karyawan, maka kinerja akan semakin meningkat. Dengan demikian bila disiplin kerja yang tinggi dan pengembangan karir yang baik disertai dengan *Cyberloafing* yang rendah secara bersama sama diterapkan, maka kinerja akan meningkat.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.
2. Secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan .
3. Secara parsial *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan
4. Secara simultan disiplin kerja, pengembangan karir dan *cyberloafing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan .

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan terus meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan berbagai cara, dalam hal meningkatkan rasa kepedulian karyawan terhadap tujuan perusahaan, mendorong semangat kerja dan inisiatif karyawan dalam bekerja dan mendukung peningkatan produktivitas karyawan.
2. Perusahaan perlu memperhatikan pengembangan karir karyawan secara objektif terutama dalam hal mendukung agar karyawan berprestasi dalam

bekerja, memberi peluang yang sama dalam pengembangan karir, membina hubungan kerja yang harmonis, membimbing karyawan untuk mengembangkan diri.

3. Perusahaan agar dapat meningkatkan upaya pencegahan penurunan tingkat *Cyberloafing* karyawan, terutama membuat dan memonitor dan penggunaan jam kerja karyawan secara efektif.
4. Perusahaan agar meningkatkan disiplin kerja, pengembangan karir dan pencegahan *Cyberloafing* secara bersama sama sehingga karyawan lebih fokus mengerjakan tugas dan menaati peraturan yang akan berdampak pada peningkatan kerja karyawan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Selama proses penelitian yang dilakukan ada beberapa hambatan yang terjadi yang membuat penelitian ini tidak maksimal seperti :

1. Susahnya bertemu responden disebabkan responden yang bekerja sehingga sulit di minta untuk mengisi kuisisionernya.
2. Peneliti terlalu banyak menghabiskan waktu untuk memhami proses pengolahan data yakni SPSS, disebabkan peneliti belum terlalu memahami SPSS dengan baik.
3. Keterbatasan sampel yang digunakan maka penelitian selanjutnya dapat mencari tempat riset dengan sampel responden yang lebih banyak

DAFTAR PUSTAKA

- Adhana, W., & Herwanto, J. (2021). Hubungan Antara Kontrol Diri Dan Stres Kerja Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Kota Pekanbaru. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 2(2), 144–153.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Revisi). Zanafa Publishing.
- Arianty, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2), 1–9.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282.
- Astuti, R., & Pratama, N. N. (2021). The Effect of Work Discipline and Work Ability On Employee Performance at PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(1), 121–132.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates Of Different Forms Of Cyberloafing: The Role Of Norms And External Locus Of Control. *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067–1084.
- Ching, J.-H. S., & Thurasamy, R. (2017). Cyberloafing: An Emerging Online Counter-Productive Work Behaviour. *Exploring The Influence Of Personal Values And Cultures In The Workplace*, 10(3), 364–377.
- Darmawan, A., Syakuro, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir, Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Halal Food Sambel Layah Corporation Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(3), 1937–1948.
- Daulay, R., & Handayani, S. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan

- Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 156–164.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 209–218.
- Daulay, R., & Manaf, A. A. (2017). *Strategi dan Workshop Kewirausahaan*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 336–351.
- Farisi, S., Yusnandar, W., & Nadya, S. (2021). Peranan Kinerja Karyawan Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 2(1), 121–133.
- Handayani, S., & Berutu, N. R. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Dan Disiplin Kerja (Studi Empiris Pada Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Belawan Sumatera Utara). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 4(1), 1–11.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPF.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. D. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Capat Nusantara Medan. *Garuda (Garda Rujukan Digital)*, 1(1), 1–9.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37–47.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis UMSU*, 17(02), 181–185.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Mengolah Data Penelitian Bisnis*

Dengan SPSS. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.

- Kasmir, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Koyongian, A. H. ., & Dotulong, L. O. H. (2015). Analisis Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 3(3), 44–54.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Monica, I., & Maharani, A. (2020). Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Bekerja Dan Komitmen Bekerja. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(4), 491–502.
- Muhtarom, A., Suprpto, H., & Saâ, F. (2021). Pengaruh Locus Of Control, Organizational Commitment, Dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Kebiasaan Baru (Studi Pada Karyawan Perumda BPR. Bank Daerah Lamongan). *Jurnal E-Bis*, 5(1), 115–125.
- Muis, M. R., & Hasibuan, J. S. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 275–288.
- Nasution, I. H., Tanjung, H., & Datuk, B. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK 2 Swasta Perkumpulan Amal Bakti Sumatera Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 7(2), 365–374.
- Noor, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unisnu Press.
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing Phenomenon In Organizations: Determinants And Impacts. *International Journal of EBusiness and EGovernment Studies*, 4(2), 1–15.
- Paramitha, C. C., & Wahyuni, I. (2021). Pengaruh Cyberloafing Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderating. *Journal For Business And Entrepreneurship*, 5(1), 1–25.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Putri, E. K. (2022). Efek Mediasi Komitmen Organisasi Atas Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan. *Media Akuntansi Dan Perpajakan Indonesia*, 4(1), 67–100.

- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMSU PRESS.
- Safhira, A. M., & Syarifuddin, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung. *EProceedings of Management*, 9(2), 734–738.
- Sahroni, M. T., Sabrina, R., & Rambe, M. F. (2022). The Effect of Career Development and Emotional Intelligence on Organizational Citizenship Behavior Mediated Job Satisfaction in Employees PDAM Tirta Deli. *LEGAL BRIEF*, 11(2), 1185–1197.
- Saksono, Y., & Sunyoto, D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Konsep Dasar)*. Eureka Media Aksara.
- Sari, A. P. (2022). Dampak Beban Kerja Dan Prilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwidaya World Wide Cabang Wilayah DKI Jakarta. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang*, 2(1), 1–13.
- Sedarmayanti, S. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinaga, S., Silaen, N. R., & Aprian, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Peln Lhoksumawe. *Jurnal Darma Agung*, 29(3), 404–415.
- Subyantoro, A., & Suwanto, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Gramedia Pustaka.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suparyadi, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI.
- Suryani, S., & Hendryadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Prenadamedia Grup.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Tefa, G., & Mahendra, M. A. (2022). Studi Fenomenologi Perilaku Cyberloafing PNS di Badan KeKaryawanan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem Provinsi Bali. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber*

Daya Aparatur), 10(1), 1–15.

Tupti, Z., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Disiplin Kerja Karyawan : Leadership dan Pengawasan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 380–392.

Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. CV Pustaka Setia.

Wibowo, W. (2020). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.

Yusnandar, W., & Hasibuan, J. S. (2021). The Role of Employee Performance Regarding the Effect of Work Discipline and Leadership. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(1), 189–203.

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI
PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN
CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL 1 MEDAN

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Kepada Yth. Bapak/Ibu, Saudara/Saudari

KaryawanPT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan

Di Tempat

Dengan Hormat

Perkenalkan nama saya Fikri Alamsyah (2005160059) mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaanya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya mohon untuk kesediaan Saudara/Saudari dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Saudara/Saudari berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Saudara/Saudari dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Saudara/Saudari. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Fikri Alamsyah

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No Responden :

Umur : (Tahun)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Lama Bekerja : < 10 Tahun 11-20 tahun > 20 Tahun

1. KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja						
1	Saya selalu beerja dengan teliti dan rapi					
2	Hasil kerja saya selalu sesuai dengan kualitas yang ditetapkan					
Kuantitas Kerja						
3	Saya selalu dapat memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan.					
4	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
Sikap						
5	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja					
6	Saya selalu loyal terhadap perusahaan					
Dapat Atau Tidaknya Diandalkan						
7	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik tanpa di awasi					
8	Saya selalu mengikuti intruksi tentang pekerjaan yang diberikan kepada saya					

2. Disiplin Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan						
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.					
2	Saya selalu menerapkan disiplin dan peraturan di tempat kerja untuk mencapai tujuan bersama					
Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan						
3	Saya selalu bersepakat untuk dapat menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya selalu berinisiatif menyelesaikan pekerjaan dan menyelesaikan masalah					

	di tempat kerja					
Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya						
5	Saya selalubertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan saya dengan sebaik baiknya.					
6	Saya selalu menjalankan tugas yang ditetapkan perusahaan.					
Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan, meningkatnya efisien						
7	Saya merasa bahwa keberhasilan perusahaan merupakan keberhasilan saya rekan kerja					
8	Saya merasa karyawan terjalin dengan baik					
Produktifitas kerja para karyawan						
9	Saya selalu dapat mencapai tingkat produktivitas kerja yang menjadi beban kerja saya					
10	Saya selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja					

3. Pengembangan Karir (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Prestasi Kerja						
1	Saya selalu berusaha meningkatkan kinerja saya					
2	Saya merasa kinerja saya sudah baik					
Eksopur						
3	Saya berusaha mencapai kriteria untuk mendapatkan promosi					
4	Saya selalu mencapai peluang untuk dapat mengembangkan karir.					
Jaringan Kerja						
5	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan dan dengan atasan/bawahan.					
6	Saya mempunyai jaringan kerja dengan kelompok profesioanlal dan stakeholder					
Peluang Untuk Tumbuh						
7	Perusahaan selalu memberi					

	kesempatan pelatihan bagi karyawan					
8	Perusahaan memberi peluang bagi karyawan untuk dapat meningkatkan pendidikan					
Pembimbing dan Sponsor						
9	Saya dan karyawan lain diberi pendamping/mentor dalam menyelesaikan pekerjaan					
10	Mentor/atasan saya selalu memberi nasehat dan petunjuk akan melaksanakan pekerjaan sehingga saya terampil bekerja					

4. Cyberloafing (X3)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Cyberloafing Kecil						
1	Saya sering menggunakan fasilitas wifi kantor diluar kepentingan pekerjaan anda selama jam kerja					
2	Saya sering menggunakan komputer perusahaan untuk kepentingan diluar pekerjaan saya selama jam kerja					
3	Saya sering mengunjungi situs web yang tidak berhubungan dengan pekerjaan saya selama jam kerja					
4	Saya sering mengirim email yang tidak berhubungan dengan pekerjaan saya selama jam kerja					
Cyberloafing Besar						
5	Saya sering mengunduh musik atau video melalui internet kantor selama jam kerja					
6	Saya ering mengunjungi website tentang berita yang sedang terjadi selama jam kerja					
7	Saya sering menonton video di Youtube yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja					
8	Saya sering bermain game online pekerjaan selama jam kerja					

JAWABAN KUISIONER

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL
A01	5	5	4	5	5	5	5	5	39
A02	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A03	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A04	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A05	3	3	3	3	3	3	4	4	26
A06	5	4	5	3	4	4	3	3	31
A07	5	5	5	4	4	4	5	5	37
A08	4	5	4	3	5	3	3	3	30
A09	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A10	3	3	5	5	5	5	5	5	36
A11	3	5	5	5	5	4	5	4	36
A12	3	4	5	4	3	3	3	3	28
A13	4	4	5	3	4	5	4	4	33
A14	3	5	5	5	5	5	4	4	36
A15	5	5	5	5	5	5	4	4	38
A16	3	3	3	3	3	3	3	4	25
A17	4	5	5	5	5	5	4	4	37
A18	5	4	3	4	3	5	3	3	30
A19	4	4	3	4	4	3	3	3	28
A20	4	4	4	3	4	4	4	4	31
A21	4	4	4	4	4	5	5	5	35
A22	4	3	4	3	4	4	5	5	32
A23	5	5	3	4	4	4	4	5	34
A24	5	5	4	4	4	4	5	5	36
A25	5	4	5	5	4	4	4	4	35
A26	3	5	5	5	5	5	4	4	36
A27	5	5	4	5	4	5	3	3	34
A28	3	5	5	5	5	4	3	4	34
A29	4	5	4	3	3	3	4	4	30
A30	3	5	5	5	5	5	4	4	36
A31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A32	3	5	4	4	4	4	5	5	34
A33	4	4	5	5	5	5	5	5	38
A34	3	3	5	3	3	3	5	5	30
A35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A36	4	4	4	4	3	4	5	5	33
A37	3	3	5	3	3	3	5	5	30
A38	5	5	5	5	3	4	3	3	33
A39	4	4	5	5	4	4	5	5	36

A18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A19	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45
A20	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43
A21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A22	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43
A23	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	46
A24	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	45
A25	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
A26	5	4	2	4	4	2	4	2	4	4	35
A27	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	44
A28	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	44
A29	4	4	5	4	4	5	2	5	2	5	40
A30	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	46
A31	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	47
A32	5	4	4	4	4	5	2	5	2	5	40
A33	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43
A34	4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	39
A35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
A37	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	41
A38	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	42
A39	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
A40	5	5	3	4	4	4	3	4	3	3	38
A41	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47
A42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
A43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A44	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
A45	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
A46	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	44
A47	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
A48	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	22
A49	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
A50	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
A51	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	47
A52	5	5	4	4	4	5	3	5	3	4	42
A53	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	43
A54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A55	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
A56	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
A57	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	40
A58	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	45

A59	5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	35
A60	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	46

	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	X2.1 0	TOTA L
A01	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
A02	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	45
A03	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
A04	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A05	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	34
A06	3	3	4	4	5	3	4	4	5	4	39
A07	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
A08	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	46
A09	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
A10	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	25
A11	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	47
A12	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
A13	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	44
A14	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	35
A15	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45
A16	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	22
A17	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	45
A18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A19	3	3	3	4	2	3	3	4	2	4	31
A20	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	45
A21	5	5	5	3	3	5	5	3	3	3	40
A22	5	5	5	4	3	5	5	4	3	3	42
A23	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45
A24	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
A25	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
A26	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	39
A27	3	3	3	5	5	3	4	5	5	5	41
A28	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
A29	4	4	5	5	5	4	5	5	5	2	44
A30	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	35
A31	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	35
A32	5	5	5	2	2	5	5	2	2	2	35
A33	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
A34	5	5	5	3	3	5	5	3	3	3	40

A12	3	2	1	3	3	2	3	3	20
A13	1	1	1	1	1	1	1	1	8
A14	3	3	3	3	3	3	2	3	23
A15	2	2	3	2	1	2	2	2	16
A16	1	1	1	1	1	1	1	1	8
A17	1	1	1	1	1	3	1	1	10
A18	2	3	1	3	3	3	3	1	19
A19	2	2	1	1	2	1	1	1	11
A20	3	3	1	3	3	1	1	1	16
A21	1	1	1	1	1	1	1	1	8
A22	2	2	2	2	2	1	1	1	13
A23	2	1	1	2	1	2	1	1	11
A24	2	2	1	2	2	2	1	1	13
A25	2	2	1	2	2	2	1	1	13
A26	1	2	1	2	2	2	2	1	13
A27	2	2	1	2	2	3	2	2	16
A28	2	3	1	3	3	2	1	1	16
A29	2	3	1	3	3	3	2	1	18
A30	1	2	1	2	2	1	1	1	11
A31	1	2	2	2	2	2	1	1	13
A32	2	1	1	1	1	1	1	1	9
A33	1	1	3	2	1	2	2	2	14
A34	1	1	1	1	1	2	1	1	9
A35	2	2	2	2	2	2	2	2	16
A36	2	2	1	2	2	2	1	3	15
A37	3	3	2	3	3	3	3	3	23
A38	2	2	1	3	2	2	2	2	16
A39	2	2	1	2	2	2	2	2	15
A40	2	2	2	3	2	2	2	2	17
A41	2	2	2	3	2	1	3	1	16
A42	2	2	2	2	3	1	1	1	14
A43	2	2	2	2	2	1	1	1	13
A44	3	3	3	2	2	1	1	1	16
A45	1	2	2	3	2	2	3	2	17
A46	2	1	3	2	2	1	1	1	13
A47	2	1	2	1	1	1	3	1	12
A48	1	1	1	1	1	2	2	2	11
A49	2	2	2	2	1	1	1	1	12
A50	1	1	1	1	1	2	2	2	11
A51	3	2	1	2	3	1	3	1	16
A52	1	1	1	1	1	1	1	1	8
A53	1	1	3	3	3	2	3	2	18
A54	1	2	1	2	2	3	3	3	17



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 3880/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/18/12/2023

Kepada Yth.

Medan, 18/12/2023

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Fikri Alamsyah
NPM : 2005160059
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Gaya kepemimpinan terhadap kerja karyawan
2. Kompensasi terhadap kinerja pegawai
3. Lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Rencana Judul : 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Proktivitas Kerja Pegawai
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Telkom

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Fikri Alamsyah)



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 3880/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/18/12/2023

Nama Mahasiswa : Fikri Alamsyah
NPM : 2005160059
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM
Tanggal Pengajuan Judul : 18/12/2023
Nama Dosen Pembimbing*) : Prof. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si *[Signature]* 24/12/2023

Judul Disetujui**) : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DTPAI IV REGIONAL 1

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

[Signature]
(Dr. Prawidya Hariani RS., SE., M.Si)

Medan, 26 Februari 2024

Dosen Pembimbing

[Signature]
(Prof. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 765 / TGS / HL.3-AU / UMSU-05 / F / 2024

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :
Program Studi : Manajemen
Tgl. Tanggal : 27 Februari 2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Fikri Alamsyah
NIP M : 2005160059
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Regional I

Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 06 Maret 2025
4. Revisi Judul.....

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 25 Sya'ban 1445 H
06 Maret 2024 M



Dekan

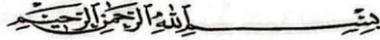
Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Fikri Alamsyah
 NPM : 2005160059
 Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Ir. H. R. Sabrina, M.Si.
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Regional 1

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	<ul style="list-style-type: none"> Uraian latar belakang yg dibuat lebih sistematis (sesuai arahan) Pertanyaan fenomenal masalah pd latar belakang dan berisi makna yang mendalam 	9/3-2024	[Signature]
Bab 2	<ul style="list-style-type: none"> Setiap variabel yang memuat minimal penelitian (teori) 5 pustaka asli, dan faktor 2 indikator 2 pustaka asli 		[Signature]
Bab 1, 2, 3	<ul style="list-style-type: none"> penulisan kutipan yg mempedomani tata cara 25 benar pastikan setiap kutipan ada di daftar pustaka indikator yg relevan pengelompokan berita kutip pastikan perubahan faktor 2 yg mempengaruhi kinerja 	11/5-2024	[Signature]
Daftar Pustaka	<ul style="list-style-type: none"> Semua jurnal penelitian yg dikutip berlatar belakang perbaiki kerangka konseptual (sesuai arahan) perbaiki narasi tentang pengambilan sampel 		[Signature]
Bab 1, 2, 3, Daftar Pustaka Instrumen & Pengumpulan Data Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> Sangat bijaksana sesuai arahan 	20/5-2024	[Signature]
Persetujuan Seminar Proposal	see memo seminar proposal	20/5-2024	[Signature]

Diketahui oleh:
 Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si

Medan, Mei 2024
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing

Prof. Dr. Ir. H. R. Sabrina, M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Fikri Alamsyah
N .P.M. : 2005160059
Tempat / Tgl.Lahir : Kampar
Alamat Rumah : Jaharun B Dusun V
Judul Proposal : Pengaruh Displin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Regional I.

setujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Tambah atau variabel yg kekinian.....
Bab I
Bab II	Tambah referensi variabel yg berkaitan.....
Bab III
Lainnya	Cek typo dan daftar pustaka.....
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan,

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Prof.Dr.Ir,Hj.R.Sabrina,M.Si

Sekretaris

Prof. Dr. Nur Rizzen, SE.,M.Si.

Pembanding

Assoc.Prof. Raihanah Daulay, SE., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari
menerangkan bahwa:

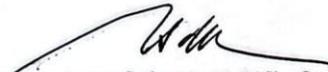
Nama : Fikri Alamsyah
N.P.M. : 2005160059
Tempat / Tgl.Lahir : Kampar
Alamat Rumah : Jaharun B Dusun V
Judul Proposal : Pengaruh Displin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap
Kinerja Karyawan PTPN IV Regional I

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan
pembimbing : *Prof.Dr.Ir.Hj.R.Sabrina,M.Si*

Medan,

TIM SEMINAR

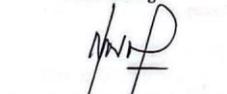
Ketua


Jasman Saripuddin,SE., M.Si.

Sekretaris


Prof. Dr. ~~Amrizen~~, SE., M.Si.

Pembimbing


Prof.Dr.Ir.Hj.R.Sabrina,M.Si

Pembanding


Assoc.Prof. Raihanah Daulay, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan -


Assoc.Prof. Ade Gunawan, SE., M.Si.
NIDN : 010508760



UMSU
Cerdas | Terpercaya

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 69/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 765 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2024
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN
Medan, 25 Sya'ban 1445 H
06 Maret 2024 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PTPN IV Regional I Sumatra Utara
Jln.Sei Batang Hari No.2 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Fikri Alamsyah
Npm : 2005160059
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Regional I.

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan
Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal





Nomor : ISKH/eX/466/VIII/2024
Lampiran : -
Hal : Selesai Riset

Medan, 01 Agustus 2024

Kepada Yth:
Dekan FEB Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Mukhtar Basri No 3
Medan

Menghunjuk Surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 1935/II.3-AAU/UMSU-05/F/2024 tanggal 29 Juli 2024 perihal Menyelesaikan Riset, dengan ini kami sampaikan bahwa :

No	Nama	NPM	Program Studi	Judul
1	Fikri Alamsyah	2005160059	Manajemen	Pengaruh Disiplin kerja, Pengembangan Karir Dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IV Regional I

telah selesai melaksanakan Riset di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Bagian SDM & Sistem Manajemen (ISDM).

Demikian disampaikan agar maklum.

PTPN IV REGIONAL I

Bagian Sekretariat dan Hukum



Dokumen ini ditandatangani secara elektronik oleh:
Fauzan
NIK : 3000242
Jabatan : Pih. Kepala Bagian Sekretariat dan Hukum
Email : info@ptpn4.co.id

Tembusan :
- Arsip

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Fikri Alamsyah
NPM : 2005160059
Tempat & tanggal lahir : Kampar, 10 Juni 2001
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Galang Jaharun B Dusun V Lubuk Pakam
Anak Ke : 2 dari 4 Bersaudara
No. Telp/WA : 0823-9189-4316

NAMA ORANG TUA

Ayah : Zulkifli
Ibu : Ngatija
Alamat : Galang Jaharun B Dusun V Lubuk Pakam

PENDIDIKAN FORMAL

1. SD Negeri 017 kampar (2007-2013)
2. SMP Negeri 1 Kampar Timur (2013-2016)
3. SMA Negeri I Kampar Timur (2016-2019)
4. Tahun 2020, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, September 2024

Fikri Alamsyah