

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KARYAWAN
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV(PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Pada
Program Studi Manajemen*

Oleh :

MUHAMMAD FADHILLAH HASIBUAN
NPM : 1105160320



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2017



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 18 Oktober 2018, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD FADHILLAH HASIBUAN
N P M : 1105160320
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARRIER DAN DISIPLIN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

SUSI HANDAYANI, S.E., M.M

DODI SALDEN CHANDRA, S.E., M.M

Pembimbing

NELARIANTY, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


H. JANURI, SE, MM, M.Si




ADE GUNAWAN, SE, M.Si



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : MUHAMMAD FADHILLAH HASIBUAN
N.P.M : 1105160320
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN
KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO)
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2017

Pembimbing Skripsi


NEL ARIANTY, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen



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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis




ZULASPAN TUPTI, 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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.
Dosen Pembimbing : NEL ARIANTY, S.E., M.M.

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD FADHILLAH HASIBUAN
NPM : 1105160320
Program Studi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PAD PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

TANGGAL	BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
8/7 '2017	Identifikasi Masalah		
11/8 '2017	Batasan & Rumusan Masalah		
10/9 '2017	Kerangka konseptual - Pembahasan - lampirkan & tabel dan 1 tabel.		
20/10 '2017	ACC utk sidang Meja Hijau		

Pembimbing Skripsi,

NEL ARIANTY, S.E., M.M.

Medan, Oktober 2017
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen,

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



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS : EKONOMI
PROG. STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : STRATA SATU (S-1)

KETUA PRODI : Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.
DOSEN PEMBIMBING : NEL ARIANTY, SE, MM

NAMA MAHASISWA : MUHAMMAD FADHILLAH HASIBUAN
NPM : 1105160320
PROG. STUDI : MANAJEMEN
JUDUL PROPOSAL : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
20/ '2015	- Identifikasi Masalah	[Signature]	
11	- Rumusan Masalah		
	- landasan teori		
12/ '2015	- Kerangka Konseptual	[Signature]	
12	Bab. III - Indikator		
	- Populasi & Sampel		
7/ '2016	Acc utk Seminar Proposal	[Signature]	

Pembimbing Proposal

NEL ARIANTY, SE, MM

Medan, September 2016

Diketahui /Disetujui

an Ketua Program Studi Manajemen

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

SURAT PERNYATAAN
PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : MHD. FADHILLAH HSB
NPM : 1103160320
Konsentrasi : Manajemen SDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Pajak/Manajemen/ESP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa

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

Demikianlah pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 15 Sep 2016
Pembuat Pernyataan



Mhd. Fadhillah HSB
MHD. FADHILLAH. HSB

NB :

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

ABSTRAK

Muhammad Fadhillah Hasibuan. NPM. 1105160320. Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2016.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan disiplin karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PTPN IV (Persero) Medan.

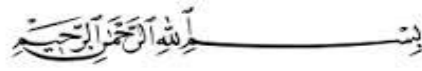
Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Menurut Azuar (2013, hal. 14) mengatakan bahwa pendekatan asosiatif bertujuan mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. Sedangkan pendekatan penelitian kuantitatif dilakukan secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaan saja dengan waktu yang relatif singkat. Azuar (2013, hal. 12)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PTPN IV Medan yang berjumlah 247 orang. Dalam penelitian sampel terdiri dari sekelompok individu yang dipilih dari kelompok yang lebih besar di mana pemahaman dari hasil penelitian di berlakukan. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 71 orang karyawan pada PTPN IV (Persero) Medan.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan. Ada pengaruh signifikan antara disiplin karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. Ada pengaruh signifikan antara pengembangan karir dan disiplin karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Disiplin Karyawan dan Prestasi Kerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil alamin, puji da syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan karunia-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA (Persero) MEDAN**”. Shalawat dan salam tak luput penulis haturkan kepada Rasulullah SAW, manusia mulia dengan segala keteladanan yang ada padanya.

Penyusunan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat penyelesaian Studi Pendidikan strata Satu, Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah member bimbingan, petunjuk serta bantuan baik spiritual maupun materil, khususnya kepada :

1. Ayah Ngatimin Hasibuan dan Ibu tercinta Sukarsih yang senantiasa memberikan perhatian dan kasih sayang, serta do'a restu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Keluarga dan abangku Hafiz Asad yang selalu memberikan semangat.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE, MM. M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE M.si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Dr.Hasrudy Tanjung, SE M.si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jufrizen SE, M.si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Nel Arianty S.E,MM selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsinya.
9. Para Dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Sahabat-sahabat di Manajemen G dan E, terimakasih atas kerjasamanya selama ini, semoga Allah selalu meridhoi dan memberkahi perjuangan kita selama ini.
11. Berbagai pihak yang turut membantu dan menyediakan waktunya demi terselesainya proposal ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis sampaikan semoga Allah SWT membalas semua kebaikannya.

Wa'alaikum salam Wr.Wb

Medan , 2015

(M. FADILLAH HASIBUAN)

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Prestasi kerja	7
a. Pengertian prestasi kerja.....	7
b. Arti penting dan tujuan penilaian prestasi	8
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.....	9
d. Indikator prestasi kerja	10
2. Pengembangan Karir	11
a. Pengertian Pengembangan Karir	11
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir	12
c. Indikator Pengembangan Karir.....	14
3. Disiplin Karyawan	15
a. Pengertian disiplin karyawan	15
b. Arti penting Disiplin Karyawan	17

c.	Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan	17
d.	Pendekatan disiplin karyawan.....	20
e.	Indikator-indikator Kedisiplinan.....	21
B.	Kerangka Konseptual	22
1.	Hubungan Pengembangan Karir Dengan Prestasi Kerja Karyawan	22
2.	Hubungan Disiplin karyawan Dengan Prestasi Kerja Karyawan	22
3.	Hubungan Pengembangan Karir dan Disiplin Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	23
C.	Hipotesis Penelitian.....	24
BAB III METODE PENELITIAN		25
A.	Pendekatan Penelitian	25
B.	Defenisi Operasional.....	25
C.	Tempat dan waktu Penelitian	27
D.	Populasi dan Sampel	28
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		39
A.	Hasil Penelitian	39
B.	Pembahasan.....	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		63
A.	Kesimpulan	63
B.	Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan dalam perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting sebagai faktor penggerak dari seluruh kegiatan di perusahaan. Perusahaan harus dapat memberikan perhatian lebih terhadap tenaga kerjanya. Kelangsungan sebuah perusahaan juga tak lepas pada kinerja karyawan yang baik, dan kinerja karyawan yang baik juga berpengaruh dengan prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja memainkan peranan bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian pada hakekatnya prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang atau tanggung jawabnya masing-masing dalam rangkai mencapai tujuan organisasi.

Edy Sutrisno (2012, hal. 150) menyatakan “prestasi kerja itu sebagai hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Pada umumnya prestasi kerja seseorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan. Prestasi lebih banyak dapat dicapai apabila seseorang menggunakan pola kinerja teratur, disiplin dan konsentrasi.

Prestasi kerja pada PTPN IV (Persero) Medan belum merata dimiliki oleh semua pegawai yang ada pada perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari

kegiatan kerja karyawan yang belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk menyikapi hal tersebut maka dilakukanlah pengembangan karir ke semua karyawan sehingga prestasi kerja karyawan dapat merata.

Pengembangan karir merupakan proses atau kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selama dia bekerja.

Menurut Siagian (2007, hal. 117) menyatakan “pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Saat ini pengembangan karir pegawai pada PTPN IV (Persero) Medan belum merata. Sehingga dilakukan antisipasi agar pengembangan karir tersebut merata ke semua jenjang jabatan dan merata ke semua karyawan.

Pengembangan karir menunjukkan proses dan kegiatan mempersiapkan seorang pegawai untuk jabatan dalam organisasi yang akan datang. Dengan adanya perhatian perusahaan terhadap pengembangan karir tentunya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pengembangan karir di perusahaan dinyatakan baik berdasarkan pendidikan formal, pengalaman kerja, prestasi kerja, keterampilan kerja, produktivitas kerja, kenaikan jabatan, peningkatan karir, pelatihan karyawan, jenjang karir dan perencanaan kerja. pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PTPN IV (Persero) Medan.

Disiplin karyawan dinilai juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan dapat dikatakan disiplin apabila mereka menjalankan semua standar yang diberlakukan oleh perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik oleh individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Apabila karyawan suatu perusahaan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Menurut Rivai (2009, hal. 825) menyatakan “disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Dengan adanya disiplin, maka karyawan akan taat dalam bekerja sehingga prestasi kerjanya juga ikut meningkat dan tujuan dari organisasi perusahaan bias tercapai. Untuk menjalankan kedisiplinan karyawan maka perlu ditetapkan peraturan yang harus dipatuhi oleh para karyawan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan di PTPN IV (Persero) Medan terdapat beberapa gejala permasalahan yang terjadi pada instansi di antaranya Kurangnya pengembangan karir yang diberikan pimpinan terhadap karyawan dalam bekerja. Dikarenakan masih ada karyawan yang belum menguasai kompetensi yang sesuai dengan jabatannya sehingga dilakukan antisipasi agar

pengembangan karir tersebut merata kesemua karyawan, Masih terdapat karyawan yang menunda-nunda pekerjaannya saat jam kerja, yang mengakibatkan pekerjaan harus diselesaikan saat jam pulang kantor, Beban kerja yang banyak terkadang membuat karyawan harus lembur bekerja, dan jam lembur kerja mengakibatkan karyawan datang terlambat saat jam masuk kerja yang membuat kedisiplinan karyawan menurun,

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

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang penelitian tersebut, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya pengembangan karir yang diberikan pimpinan terhadap karyawan dalam bekerja. Dikarenakan masih ada karyawan yang belum menguasai kompetensi yang sesuai dengan jabatannya sehingga dilakukan antisipasi agar pengembangan karir tersebut merata kesemua karyawan.
2. Masih terdapat karyawan yang menunda-nunda pekerjaannya saat jam kerja, yang mengakibatkan pekerjaan harus diselesaikan saat jam pulang kantor.
3. Beban kerja yang banyak terkadang membuat karyawan harus lembur bekerja, dan jam lembur kerja mengakibatkan karyawan datang terlambat saat jam masuk kerja yang membuat kedisiplinan karyawan menurun.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan pengetahuan yang dimiliki penulis, maka penulis hanya membatasi permasalahan pada pengembangan karir dan disiplin karyawan pada PTPN IV (Persero) Medan.

2. Rumusan Masalah

Untuk lebih memperjelas mengenai penelitian maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh disiplin karyawan terhadap prestasi kerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh antara pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan disiplin karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PTPN IV (Persero) Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan tentang pengembangan karir, disiplin karyawan dan prestasi kerja karyawan.
- b. Bagi PTPN IV (Persero) Medan dapat memberikan informasi khususnya mengenai pengaruh pengembangan karir dan disiplin karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.
- c. Bagi pihak lain, sebagai bahan masukan yang mungkin berguna bagi penulis lain yang melakukan penelitian lanjutan tentang pengembangan karir dan disiplin karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Byars dan Rue (1984) dalam Sutrisno (2010:150) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaan. Bernadin dan Russel (1993) dalam Sutrisno (2010:150) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Maier, 1965) dalam Sutrisno (2010:150). Lawler dan Porter (1967) dalam Sutrisno (2010:150) yang menyatakan bahwa job performance (prestasi kerja) adalah "successful role achievement" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Hasibuan (2000) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang dapat dihasilkan oleh pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya. Efendi (2002) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peran pegawai dalam organisasi.

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka dengan memanfaatkan sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah

mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2012, hal. 94) “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.” Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2012, hal. 150) Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Mangkunegara (2013, hal.67). menyatakan “prestasi kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seorang karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya selama bekerja didalam perusahaan tersebut, guna untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

b. Arti Penting dan Tujuan Penilaian Prestasi

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, para karyawan, supervisor, manajer dan sebagian juga dilakukan penilaian. Namun dalam hal ini penilaian diarahkan kepada prestasi kerja. Sehingga fokus penilaiannya adalah sejauh mana seorang karyawan, supervisor, manajer tersebut telah melaksanakan pekerjaannya. Menurut Edy sutrisno (2012, hal. 153) penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja

seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi kerja ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang.

Dalam pengukuran, para penilai akan memberikan penilaian terhadap prestasi kerja yang didasarkan pada hasil pengamatan pada tahap observasi. Menurut Murphy dan Cleveland dalam Sutrisno (2012, hal. 154) penilaian prestasi kerja adalah untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang lain, seperti perencanaan, dan pengembangan karir, program-program kompetensi, promosi, demosi, pensiun, dan pemberhentian karyawan atau pemecatan.

Berdasarkan definisi tersebut dapat diartikan bahwa penilai prestasi kerja bertujuan untuk mengetahui tingkat prestasi kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan menurut Byar dan Rue dalam Edy Sutrisno (2012, hal. 151) ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu:

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

d. Indikator Prestasi Kerja

Adapun indikator-indikator prestasi kerja menurut Edy Sutrisno (2012, hal. 152) yaitu:

1. Hasil kerja
2. Pengetahuan pekerjaan
3. Inisiatif
4. Kecekatan mental
5. Sikap
6. Disiplin waktu dan absensi

Adapun penjelasan sebagai berikut:

1. Hasil kerja
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.
3. Inisiatif
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental
Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap
Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi
Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan.

2. Pengembangan Karir

a. Pengertian pengembangan karir

Pada akhir tahun 1940-an dan 1950-an, Donald Super menyelesaikan Pola Studi Karir (1957), yang mengikuti riwayat kerja dari sejumlah pria selama 25 tahun dan menentukan serangkaian tahap kehidupan untuk pergerakan karir sepanjang hidup. Setelah Super memberikan bukti untuk model usia, konselor

dapat menerapkan konsep-konsep, seperti kesiapan perkembangan, kematangan karir, dan identitas karir. Namun, sebenarnya teori Super hanya sepenuhnya berlaku untuk orang kulit putih dalam dunia kerja pada pertengahan abad kedua puluh. Setelah tahun 1960, dengan banyaknya perempuan mengejar karier, pola laki-laki berlaku menjadi lebih universal. Perubahan selama beberapa dekade berikutnya menjadi semakin nyata karena lapangan menjadi lebih sadar akan kebutuhan konseli multikultural.

Dengan demikian, konsep teoritis Super memerlukan revisi. Mark Savickas (2005), bekerja dengan Super untuk memperbarui teori perkembangan, menerapkan konstruksionisme sosial/kognitif dengan preposisi Super dan menambahkan konstruksi yang memberi kejelasan bagaimana identitas karir dibangun dan bagaimana karir beradaptasi terhadap perubahan. Akhirnya, Blustein (2006) mengumpulkan konsep dari teori pengembangan karir, sosiologi, psikologi organisasi dan ekonomi untuk mengembangkan psikologi termasuk pekerjaan yang menawarkan perspektif yang lebih luas untuk konselor karir serta implikasi bagi kebijakan social.

Menurut Stone dalam M. Kadarisman (2013, hal.322-323) pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama dia bekerja.

Sedangkan menurut Irham Fahmi (2013, hal.250) pengertian pengembangan karir dalam definisi yang lain diartikan sebagai perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan.

Jadi dengan demikian, pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh department sumber daya manusia, manajer atau pihak lain.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Hasto Joko Nur Utomo dan M.Yani (2012, hal107) faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir individu di suatu organisasi, yaitu:

1. Hubungan pegawai dan organisasi
Dalam situasi ideal, pegawai organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Dalam keadaan ideal ini, baik pegawai maupun organisasi dapat mencapai produktifitas kerja yang tinggi.
2. Personalia pegawai
Kadangkala manajemen karir pegawai terganggu karena adanya pegawai yang mempunyai personalitas yang menyimpang (terlalu emosional, apatis, terlalu ambisius, curang, terlalu bebal, dan lain-lain).
3. Faktor eksternal
Seorang pegawai yang mempromosikan ke jabatan lebih tinggi, misalnya, mungkin akan terpaksa dibatalkan karena ada orang lain yang di *drop* dari luar organisasi.
4. *Politicking* dalam organisasi
Dengan kata lain, bila kadar “politicking” dalam organisasi sudah demikian parah, maka manajemen karir hampir dipastikan akan mati dengan sendirinya. Perencanaan karir akan menjadi sekedar basa-basi.
5. Sistem penghargaan
Organisasi yang tidak memiliki sistem penghargaan yang jelas (selain gaji dan insentif) akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subjektif. Pegawai yang berprestasi baik dianggap sama dengan pegawai malas.

c. Indikator Pengembangan Karir

Indikator pengembangan karir menurut Rivai (2009, hal 274-279) yaitu terdiri atas beberapa hal:

1. Prestasi kerja
Prestasi kerja merupakan faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung pada prestasi kerja yang baik dan etis.
2. Eksposur
Mengetahui apa yang diharapkan dari adanya promosi, pemindahan ataupun kesempatan berkarir lainnyadengan melakukan kegiatan yang kondusif. Tanpa eksposur maka karyawan yang baik kemungkinan tidak mendapatkan peluang-peluang yang diperlukan guna mencapai tujuan karir mereka.
3. Jaringan kerja (Net Working)
Perolehan eksposur diluar perusahaan. Kontrak pribadi dan profesional,utamanya melalui asosiasi profesi akan memberikan kontak kepada seseorang yang bisa jadi penting dalam mengidentifikasikan pekerjaan-pekerjaan yang lebih baik.
4. Pengunduran diri
Apabila perusahaan tempat seorang karyawan bekerja tidak memberikan kesempatan berkarir yang banyak dan ternyata diluar perusahaan terbuka kesempatan yang cukup besar untuk berkarir, untuk memenuhi karirnya karyawan tersebut akan mengundurkan diri.
5. Kesetiaan pada organisasi
Pada sejumlah perusahaan, orang menempatkan loyalitas pada karir diatas loyalitas perusahaan. Level loyalitas perusahaan rendah merupakan hal yang umum terjadi dikalangan lulusan perguruan tinggi dan para profesional.
6. Pembimbing dan sponsor
Pembimbing adalah orang yang memberikan nasihat-nasihat atau saran kepada karyawan didalam upaya meningkatkan karirnya. Sementara sponsor yaitu seseorang didalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.
7. Pengalaman internasional
Orang-orang yang mendekati posisi operasional atau staf senior, maka pengalaman internasional menjadi peluang pertumbuhan yang semakin penting. Oleh karena itu,posisi internasional menjadi prasyarat untuk menduduki beberapa posisi diperusahaan tersebut.

3. Disiplin Karyawan

a. Pengertian Disiplin Karyawan

Pengertian Disiplin Kerja Menurut pendapat Alex S. Nitisemito(1984: 199) “Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut pendapat T.Hani Handoko (1994:208)”. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar- standar organisasional. Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali.

Pada umumnya apabila orang mendengar perkataan disiplin, orang tersebut cenderung mendefinisikannya dalam pengertian yang sempit dan bersifat menghukum. Pada hal disiplin itu mempunyai arti yang lebih luas dari pada hukuman.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012, hal. 86) disiplin adalah “Sikap kesediaan dan kerlaan seseorang untuk memenuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Veithzal Rivai (2009, hal. 825) “Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Hasibuan (2012, hal. 193) Kedisiplinan adalah “Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan defenisi-defenisi diatas diketahui bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dari seorang karyawan untuk menaati semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Arti Penting Disiplin Kerja

Disiplin adalah metode untuk memelihara keteraturan perusahaan. Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2012, hal. 88) menyatakan pentingnya disiplin yaitu: “Guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok”.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan oerganisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, kinerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012, hal. 89-92) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu:

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

Adapun penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

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

3) Ada tidaknya aturan yang pasti dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya

berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan konsisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk dapat mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidanya 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.

6) Tidak adanya perhatian para karyawan

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar ke pada para karyawan akan dapat menciptakan hasil kerja yang baik.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan disiplin itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan wktunya, sehingga karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-peertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan degan nasib dalam pekerjaan mereka.

- d) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahannya sekalipun.

d. Pendekatan Disiplin Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013. hal, 130-131) Ada tiga pendekatan disiplin, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi dan pendekatan disiplin bertujuan.

Berikut penjelasan dari masing-masing pendekatan:

1) Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c) Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-fakta.
- d) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2) Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memeberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.

3) Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

- a) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan prilaku.
- c) Disiplin ditujukan untuk perubahan prilaku yang lebih baik.

e. Indikator-indikator Kedisiplinan

Menurut Sutrisno (2012, hal. 85) indikator yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai adalah:

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

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan.

Kepedulian pegawai diperlukan untuk mempermudah bagi perusahaan dalam mencapai tujuan bersama.

- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Jika para pegawai memiliki semangat dan gairah serta inisiatif yang tinggi dalam melakukan pekerjaan maka pekerjaan yang dilakukan akan terasa mudah dan ringan.

- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Pegawai dituntut untuk melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab yang besar.

- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai.

Setiap pegawai diminta untuk memiliki rasa solidaritas yang tinggi dalam melakukan pekerjaan.

- 5) Meningkatnya efisien dan produktivitas kerja para pegawai

Para pegawai diminta untuk meningkatkan efisien dan produktivitas kerja mereka.

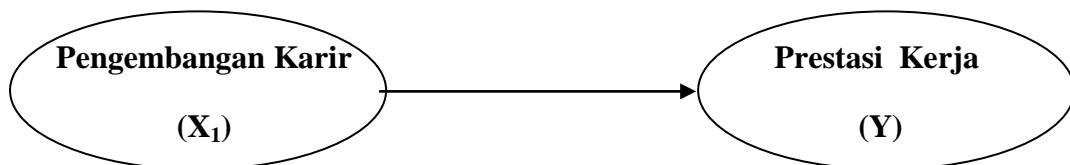
B. Kerangka Konseptual

1. Hubungan Pengembangan Karir Dengan Prestasi Kerja Karyawan

Di dalam sebuah perusahaan pengembangan karir karyawan dalam bekerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yang bermanfaat untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang ditulis oleh Dwi Wahyuni dkk (2014) menemukan adanya pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan (studi pada karyawan tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang).

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



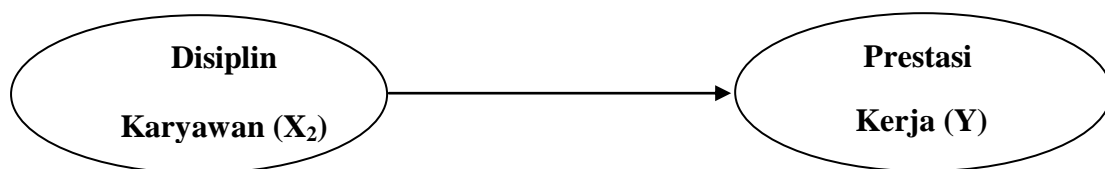
Gambar II. 1
Hubungan Antara Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja

2. Hubungan Disiplin karyawan Dengan Prestasi Kerja Karyawan

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, harus diterapkan disiplin yang baik hal ini mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan mendorong gairah, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang ditulis oleh Dwi irawati dan Noor Mustakim (2012) dikatakan bahwa disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Ahmad Nur Rofi (2012) diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

Dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas, dapat dikatakan disiplin karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

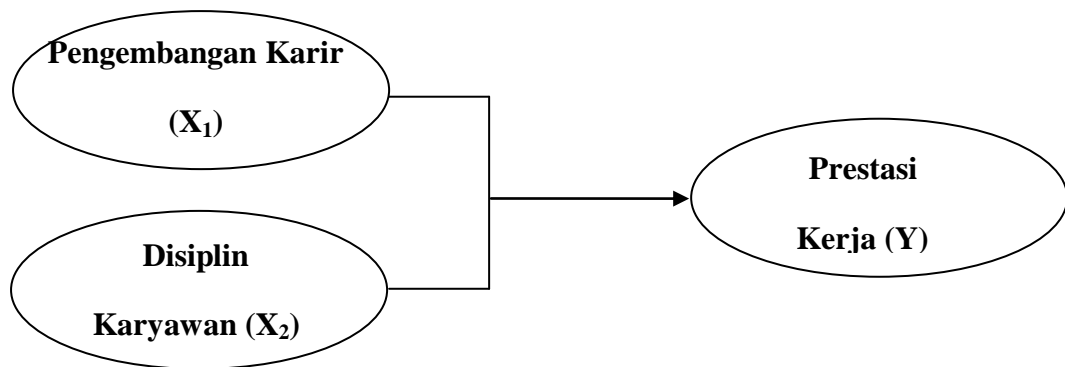


Gambar II. 2
Hubungan Antara Disiplin Karyawan dan Prestasi Kerja

3. Hubungan Pengembangan Karir dan Disiplin Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Membangun suasana kerja yang menyenangkan dikalangan karyawan adalah sangat penting. Namun, jauh lebih penting apabila pimpinan memberikan pengembangan karir dan disiplin karyawan.

Pengembangan karir adalah proses pelaksanaan (implementasi) perencanaan karir. Pengembangan karir pegawai bisa dilakukan melalui dua jalur, yakni melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) dan melalui non diklat. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya (Panggabean 2004, hal.69).



Gambar II. 3
Kerangka Konseptual Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah pada latar belakang masalah, maka hipotesis penelitian ini terdiri dari:

1. Ada pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan
2. Ada pengaruh disiplin karyawan terhadap prestasi kerja karyawan
3. Ada pengaruh antara pengembangan karir dan disiplin karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Menurut Azuar (2013, hal. 14) mengatakan “bahwa pendekatan asosiatif bertujuan mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.” Sedangkan pendekatan penelitian kuantitatif dilakukan secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaan saja dengan waktu yang relatif singkat.

B. Definisi Operasional

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

1. Variabel terikat Prestasi kerja (Y)

Prestasi kerja adalah adalah hasil yang dicapai seorang karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya selama bekerja didalam perusahaan tersebut, guna untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Adapun indikator-indikator prestasi kerja menurut Edy Sutrisno (2012, hal. 152).

Tabel III.1.
Indikator prestasi kerja

No	Indikator	No Pernyataan
1	Hasil kerja	1,2,3,4
2	Pengetahuan Pekerjaan	5,6,7
3	Inisiatif	8,9,10
4	Kecekapan mental	11,12,13,14
5	Sikap	15,16
6	Disiplin waktu dan absensi	17,18

Sumber: Edy Sutrisno (2012, hal. 152)

2. Variabel Pengembangan Karir (X1)

Pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama dia bekerja. Adapun indikator adalah:

Tabel III.2.
Indikator Pengembangan Karir

No	Indikator	No pernyataan
1	Prestasi kerja	1,2,3
2	Eksposur	4,5,6,7
3	Jaringan kerja (Net Working)	8,9
4	Pengunduran diri	10,11
5	Kesetiaan pada organisasi	12,13,14
6	Pembimbing dan sponsor	15,16
7	Pengalaman internasional	17,18

Sumber: Rivai (2009, hal 274-279)

3. Variabel Bebas Disiplin karyawan (X2)

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk patuh terhadap peraturan-peraturan yang ada sehingga karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan mempunyai sikap tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Adapun indikator disiplin menurut Hasibuan (2011, hal. 194) adalah ketaatan waktu, ketaatan proses kerja dan ketaatan hasil kerja.

Tabel III.3.
Indikator Disiplin Karyawan

No	Indikator	No pernyataan
1	Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.	1,2,3
2	Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.	4,5,6
3	Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.	7,8,9,10
4	Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai.	11,12,13,14
5	Meningkatnya efisiensi dan produktifitas kerja pegawai.	15,16,17,18

Sumber: Sutrisno (2012, hal. 86)

C. Tempat dan waktu penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN.

2. Waktu penelitian

Penelitian ini direncanakan mulai dari bulan November 2015 sampai dengan selesai. Untuk lebih jelasnya rencana penelitian digambarkan pada table dibawah ini:

Tabel III. 4
Jadwal Rencana Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu															
		November 2015				Agustus 2016				September 2016				Oktober 2016			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■	■													
2	Pengajuan judul				■												
3	Pembuatan proposal					■	■	■	■	■	■						
4	Seminar proposal												■	■			
5	Revisi																
6	Riset																
7	Pengumpulan data																
8	Bimbingan skripsi																
9	Sidang meja hijau																

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PTPN IV Medan yang berjumlah 247 orang. Jumlah populasi dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel III.5
Jumlah Populasi

NO	Bagian	Populasi
1	SDM	18
2	Perencanaan	4
3	P3TBS	4
4	Keuangan	17
5	Umum	51
6	Pemasaran	12
7	Logistik	12
8	Pengolahan	14
9	Teknik	12
10	Tanaman	24
11	Sekretariat	21
12	Hukum Pertanahan	12
13	PKBL	8
14	TI	10
15	SPI	11
16	Akuntansi	14
17	Pengembangan usaha	3
Jumlah		247

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara (Persero) Medan, 2015

2. Sample

Sugiyono (2012, hal. 116) mengatakan, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik pengambilan sampel untuk pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah tehnik *sampling probability*, dengan bentuk *simple Random Sampling*. Karena pengambilan anggota sample secara acak dan anggota populasi nya homogen.

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Kelonggaran ketelitian

Untuk jumlah anggota pada suatu populasi = 247, maka jumlah sampelnya adalah:

$$n = \frac{247}{1 + 247(0,1)^2} = 71 \text{ orang}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat dilihat jumlah sampelnya dalam tabel sebagai berikut ini:

Tabel III.6
Jumlah Sampel

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	SDM	18	18/247 (71) = 5
2	Perencanaan	4	4/247 (71) =1
3	P3TBS	4	4/247 (71) =1
4	Keuangan	17	17/247 (71) = 5
5	Umum	51	51/247 (71) =17
6	Pemasaran	12	12/247 (71) =3
7	Logistik	12	12/247 (71) =3
8	Pengolahan	14	14/247 (71) = 4
9	Teknik	12	12/247 (71) =3
10	Tanaman	24	24/247 (71) = 7
11	Sekretariat	21	21/247 (71) =6
12	Hukum Pertanahan	12	12/247 (71) =3
13	PKBL	8	8/247 (71) = 2
14	TI	10	10/247 (71) =3
15	SPI	11	11/247 (71) =3
16	Akuntansi	14	14/247 (71) = 4
17	Pengembangan usaha	3	3/247 (71) =1
	Jumlah	247	71

Sumber: Data diolah, 2015

Dalam penelitian sampel terdiri dari sekelompok individu yang dipilih dari kelompok yang lebih besar di mana pemahaman dari hasil penelitian di

berlaku. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 71 orang karyawan pada PTPN IV (Persero) Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Wawancara (*interview*), yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara berdialog langsung untuk mengetahui sesuatu yang lebih mendalam atau melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.
2. Pertanyaan (*questioner*), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada karyawan di objek penelitian yaitu PTPN IV (Persero) Medan dengan menggunakan *skala Likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi, yaitu:

Tabel III.7
Skala Likert

Opsis Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Selanjutnya untuk menguji validitas dan reliabel tidaknya kesahihan dari suatu instrumen maka diuji dengan:

a. Uji Validitas

Diketahui untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas konstruk pengujian dilakukan

dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Azuar, 2013, hal. 79)

Keterangan:

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

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel Y

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

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

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

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

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

Kriteria penerimaan/ penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- Tolak H0 jika probabilitas yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (Sig. 2 tailed $\leq \alpha_{0,05}$)
- Tolak H0 jika probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (Sig. 2 tailed $> \alpha_{0,05}$)

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan adalah instrument yang baik. Sehingga data yang dikumpulkan dari instrument tersebut juga merupakan data yang benar dan tepat sebagai bahan analisis data selanjutnya.

Berdasarkan data yang terkumpul, maka terdapat 18 butir pernyataan untuk variabel pengembangan karir (X_1), 18 butir pernyataan untuk variabel disiplin karyawan (X_2), dan 18 butir pernyataan untuk variabel prestasi kerja karyawan (Y). Hasil analisis item ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel III.4
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X1 (Pengembangan karir)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,217	0,197	Valid
2	0,275	0,197	Valid
3	0,291	0,197	Valid
4	0,198	0,197	Valid
5	0,327	0,197	Valid
6	0,340	0,197	Valid
7	0,365	0,197	Valid
8	0,358	0,197	Valid
9	0,500	0,197	Valid
10	0,431	0,197	Valid
11	0,379	0,197	Valid
12	0,367	0,197	Valid
13	0,282	0,197	Valid
14	0,303	0,197	Valid
15	0,470	0,197	Valid
16	0,549	0,197	Valid
17	0,263	0,197	Valid
18	0,264	0,197	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel pengembangan karir adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

Tabel III.5
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X₂ (Disiplin karyawan)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	0,355	0,197	Valid
2	0,403	0,197	Valid
3	0,261	0,197	Valid
4	0,301	0,197	Valid
5	0,252	0,197	Valid
6	0,294	0,197	Valid
7	0,202	0,197	Valid
8	0,397	0,197	Valid
9	0,276	0,197	Valid
10	0,362	0,197	Valid
11	0,217	0,197	Valid
12	0,243	0,197	Valid
13	0,523	0,197	Valid
14	0,425	0,197	Valid
15	0,342	0,197	Valid
16	0,209	0,197	Valid
17	0,201	0,197	Valid
18	0,275	0,197	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel}. Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin karyawan adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

Tabel III.6
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Y (Prestasi kerja karyawan)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	0,303	0,197	Valid
2	0,338	0,197	Valid

3	0,474	0,197	Valid
4	0,387	0,197	Valid
5	0,266	0,197	Valid
6	0,231	0,197	Valid
7	0,497	0,197	Valid
8	0,325	0,197	Valid
9	0,297	0,197	Valid
10	0,380	0,197	Valid
11	0,492	0,197	Valid
12	0,339	0,197	Valid
13	0,312	0,197	Valid
14	0,464	0,197	Valid
15	0,309	0,197	Valid
16	0,305	0,197	Valid
17	0,362	0,197	Valid
18	0,576	0,197	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin karyawan adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Juliandi (2013, hal. 86) dikatakan reliabel bila hasil Cronbach Alpha > 0,60 dengan rumus sebagai berikut:

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

(Juliandi, 2013, hal 86)

Keterangan:

- r = Reliabilitas Instrumen
 k = Banyaknya butir pernyataan
 $\sum \sigma_b^2$ = Total varians butir
 σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\geq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\leq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Selanjutnya item instrument yang valid di atas akan diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pernyataan dari tiap variable sudah menerangkan tentang variable yang diteliti, pengujian reanilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Kriteria penilaian dalam menguji reabilitas instrumen adalah apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$, maka penelitian tersebut dianggap reliable (Ghozali 2005).

Selanjutnya butir/item instrument yang valid di atas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir/item pernyataan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Instrumen dikatakan reliabel bila hasil Alpha $> 0,60$ hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel III.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Pengembangan karir (X_1)	0,632	Reliabel
Disiplin karyawan (X_2)	0,641	Reliabel

Prestasi kerja karyawan (Y)	0,657	Reliabel
--------------------------------	-------	----------

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reliabilitas di atas 0,60. Ini menunjukkan bahwa maka reliabilitas cukup baik.

E. Teknik Analisis Data

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

1. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Normalitas

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

b. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Dalam penelitian ini multikolinearitas menggunakan *Tolerance* dan VIF (*Variance Information Faktor*). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi factor/VIP*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

c. Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka akan terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Regresi Linier Berganda

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

$$Y = a + b_1X_1 + bX_2$$

(Sugiyono 2012, hal. 277)

Dimana:

Y = Prestasi kerja karyawan

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Pengembangan karir

X_2 = Disiplin

3. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel independen secara parsial atau individual terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan adalah:

- a) $H_0: b_1, b_2 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.
- b) $H_a: b_1, b_2 > 0$ artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

Adapun rumus Uji t (t-test) sebagai berikut:

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

(Sugiono, 2012 hal 250)

Keterangan:

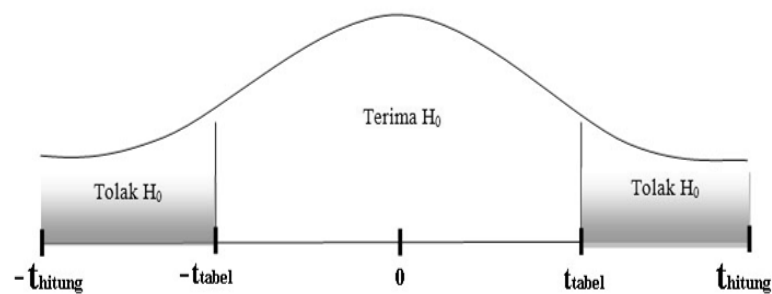
t = Nilai t_{hitung}

r_{xy} = Korelasi xy yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

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



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-t

4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan kedalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

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

(Sugiono, 2012 Hal 257)

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

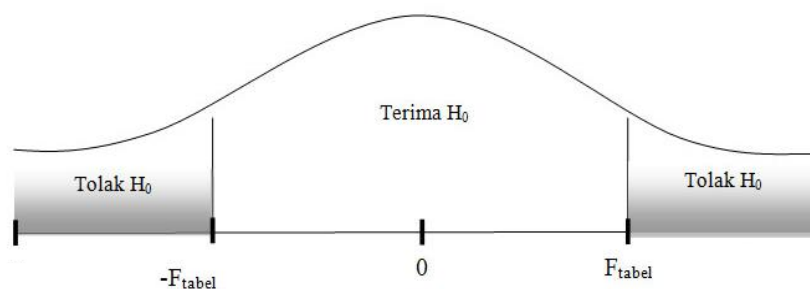
k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{table}

Bentuk pengujiannya adalah:

- a) $H_0: \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y
- b) $H_0: \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y



Gambar III.2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program SPSS V. 16.0. hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

(Sudjono, 2010 hal 370)

Dimana:

D : koefisien determinasi

R^2 : koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

100% : presentasi kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 18 pernyataan untuk variabel X_1 , 18 pernyataan untuk variabel X_2 dan 18 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah pengembangan karir, yang menjadi variabel X_2 adalah disiplin karyawan, yang menjadi variabel Y adalah prestasi kerja karyawan. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 71 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1

Skala Pengukuran Likert

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

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel pengembangan karir, variabel disiplin karyawan) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (prestasi kerja karyawan). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 71 orang. Adapun dari ke-71 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	38	53,52%
2	Perempuan	33	46,48%
	Jumlah	71	100,00%

Sumber: data diolah (2016)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 71 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 53,52%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 46,48%.

Tabel IV.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	21-25 tahun	13	18,31%

2	26-28 tahun	18	25,35%
3	29-60 tahun	40	56,34%
	Jumlah	71	100,00%

Sumber: data diolah (2016)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 71 responden yang diteliti, responden yang berusia 21-25 tahun adalah sebanyak 13 orang (18,31%). Responden yang berusia 26-28 tahun adalah sebanyak 18 orang (25,35)%. Sedangkan responden yang berusia 29-60 tahun adalah sebanyak 40 orang (56,34%).

Tabel IV.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	19	26,76%
2	D-3	24	33,80%
3	S-1	21	29,58%
4	S-2	7	9,86%
	Jumlah	71	100,00%

Sumber: data diolah (2016)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 71 responden yang diteliti, responden yang berpendidikan SMA adalah sebanyak 19 orang (26,76%). Responden yang berpendidikan D-3 adalah sebanyak 24 orang (33,8)%. Responden yang berpendidikan S-

1 adalah sebanyak 21 orang (29,58%). Sedangkan responden yang berpendidikan S-2 adalah sebanyak 7 orang (9,86%).

a. Variabel Prestasi kerja karyawan (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel prestasi kerja karyawan diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.5

Skor Angket untuk Variabel Prestasi kerja karyawan (Y)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	22,54%	18	25,35%	27	38,03%	10	14,08%	0	0,00%	71	100%
2	28	39,44%	15	21,13%	13	18,31%	15	21,13%	0	0,00%	71	100%
3	28	39,44%	14	19,72%	12	16,90%	17	23,94%	0	0,00%	71	100%
4	26	36,62%	16	22,54%	14	19,72%	15	21,13%	0	0,00%	71	100%
5	19	26,76%	22	30,99%	12	16,90%	18	25,35%	0	0,00%	71	100%
6	13	18,31%	13	18,31%	28	39,44%	17	23,94%	0	0,00%	71	100%
7	33	46,48%	19	26,76%	13	18,31%	6	8,45%	0	0,00%	71	100%
8	17	23,94%	22	30,99%	21	29,58%	11	15,49%	0	0,00%	71	100%
9	27	38,03%	18	25,35%	12	16,90%	14	19,72%	0	0,00%	71	100%
10	18	25,35%	24	33,80%	13	18,31%	16	22,54%	0	0,00%	71	100%
11	29	40,85%	13	18,31%	22	30,99%	7	9,86%	0	0,00%	71	100%
12	23	32,39%	13	18,31%	21	29,58%	14	19,72%	0	0,00%	71	100%
13	29	40,85%	18	25,35%	14	19,72%	10	14,08%	0	0,00%	71	100%

14	19	26,76%	21	29,58%	17	23,94%	14	19,72%	0	0,00%	71	100%
15	22	30,99%	15	21,13%	18	25,35%	16	22,54%	0	0,00%	71	100%
16	32	45,07%	15	21,13%	18	25,35%	6	8,45%	0	0,00%	71	100%
17	26	36,62%	13	18,31%	21	29,58%	11	15,49%	0	0,00%	71	100%
18	24	33,80%	14	19,72%	17	23,94%	16	22,54%	0	0,00%	71	100%

Sumber: data diolah (2016)

1. Jawaban responden tentang hasil kerja saya memenuhi standar di perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 38,03%.
2. Jawaban responden tentang saya cermat dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 39,44%.
3. Jawaban responden tentang saya tidak pernah menyia-nyiakan waktu dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 39,44%.
4. Jawaban responden tentang saya memahami pekerjaan yang saya tekuni, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 36,62%.
5. Jawaban responden tentang saya menguasai pekerjaan yang sedang saya jalani, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 30,99%.
6. Jawaban responden tentang saya terampil dalam melaksanakan tugas sesuai dengan perintah atasan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 39,44%.

7. Jawaban responden tentang saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa di perintah oleh atasan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 46,48%.
8. Jawaban responden tentang saya bersedia memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan dengan sukarela, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 30,99%.
9. Jawaban responden tentang saya bersedia bekerja melewati batas waktu normal (lembur) jika pekerjaan belum selesai, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 38,03%.
10. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 33,8%.
11. Jawaban responden tentang saya menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 40,85%.
12. Jawaban responden tentang saya hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan agar dapat mencapai hasil yang baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 32,39%.
13. Jawaban responden tentang saya selalu menjaga kewibawaan instansi/perusahaan untuk meningkatkan kerja sama antar instansi dan lembaga lain, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 40,85%.

14. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sistem kerja di perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 29,58%.
15. Jawaban responden tentang pimpinan memberikan solusi dalam pemecahan masalah bila ada kesulitan dalam menjalankan tugas, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 30,99%.
16. Jawaban responden tentang saya menyadari disiplin waktu adalah kewajiban para karyawan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 45,07%.
17. Jawaban responden tentang saya jarang sekali absen ketika berkerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 36,62%.
18. Jawaban responden tentang sebagian besar waktu saya dikantor digunakan untuk kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 33,8%.

b. Variabel Pengembangan karir (X_1)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel pengembangan karir diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel Pengembangan karir (X₁)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	32,39%	13	18,31%	26	36,62%	9	12,68%	0	0,00%	71	100%
2	12	16,90%	25	35,21%	16	22,54%	18	25,35%	0	0,00%	71	100%
3	19	26,76%	20	28,17%	20	28,17%	12	16,90%	0	0,00%	71	100%
4	12	16,90%	20	28,17%	21	29,58%	18	25,35%	0	0,00%	71	100%
5	15	21,13%	16	22,54%	22	30,99%	18	25,35%	0	0,00%	71	100%
6	16	22,54%	17	23,94%	21	29,58%	17	23,94%	0	0,00%	71	100%
7	23	32,39%	17	23,94%	13	18,31%	18	25,35%	0	0,00%	71	100%
8	25	35,21%	13	18,31%	18	25,35%	15	21,13%	0	0,00%	71	100%
9	23	32,39%	9	12,68%	22	30,99%	17	23,94%	0	0,00%	71	100%
10	22	30,99%	13	18,31%	17	23,94%	19	26,76%	0	0,00%	71	100%
11	22	30,99%	15	21,13%	12	16,90%	22	30,99%	0	0,00%	71	100%
12	23	32,39%	14	19,72%	22	30,99%	12	16,90%	0	0,00%	71	100%
13	24	33,80%	18	25,35%	12	16,90%	17	23,94%	0	0,00%	71	100%
14	18	25,35%	16	22,54%	18	25,35%	19	26,76%	0	0,00%	71	100%
15	15	21,13%	19	26,76%	19	26,76%	18	25,35%	0	0,00%	71	100%
16	20	28,17%	17	23,94%	16	22,54%	18	25,35%	0	0,00%	71	100%
17	19	26,76%	18	25,35%	19	26,76%	15	21,13%	0	0,00%	71	100%
18	17	23,94%	21	29,58%	18	25,35%	15	21,13%	0	0,00%	71	100%

Sumber: data diolah (2016)

1. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada setiap karyawan dalam berkarir, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 36,62%.
2. Jawaban responden tentang saya mendapat perlakuan yang adil dari perusahaan dalam berkarir, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 35,21%.
3. Jawaban responden tentang atasan saya memotivasi saya dalam berkarir, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 28,17%.
4. Jawaban responden tentang atasan saya memberikan bimbingan kepada saya dalam berkarir, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 29,58%.
5. Jawaban responden tentang saya memiliki keinginan untuk di promosikan oleh perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 30,99%.
6. Jawaban responden tentang promosi kenaikan pangkat/jabatan sangat penting bagi karir saya di perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 29,58%.
7. Jawaban responden tentang perusahaan menyediakan informasi tentang peluang pengembangan karir, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 32,39%.
8. Jawaban responden tentang perusahaan menyediakan sarana dalam rangka pencapaian informasi tentang berbagai kesempatan promosi, mayoritas

responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 35,21%.

9. Jawaban responden tentang kejelasan program pengembangan karir jangka panjang dan jangka pendek sangat mempengaruhi kegairahan saat bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 32,39%.
10. Jawaban responden tentang pegawai yang sudah berpengalaman sebaiknya diutamakan dalam program pengembangan karir, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 30,99%.
11. Jawaban responden tentang saya merasa memiliki jenjang pendidikan dapat mengembangkan pekerjaan yang dimiliki, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 30,99%.
12. Jawaban responden tentang mengembangkan intelektual dan pemahaman pekerjaan harus sesuai dengan apa yang dikerjakan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 32,39%.
13. Jawaban responden tentang saya merasa tingkat pendidikan dapat membawa keberhasilan didalam berkarir, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 33,8%.
14. Jawaban responden tentang perusahaan selalu menuntut karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 2 (tidak setuju) sebesar 26,76%.
15. Jawaban responden tentang semua karyawan diwajibkan untuk bekerja secara individual dan tim, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 26,76%.

16. Jawaban responden tentang saya merasa perusahaan menginginkan karyawan yang dapat menguasai setiap pekerjaan yang telah dikerjakan maupun diberikan oleh pimpinan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 28,17%.
17. Jawaban responden tentang setiap karyawan yang bekerja dengan baik dapat membantu mengembangkan perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 26,76%.
18. Jawaban responden tentang saya dapat berkomitmen dalam menjalin kerjasama yang baik pada semua karyawan didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 29,58%.

c. Variabel Disiplin karyawan (X_2)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.7

Skor Angket untuk Variabel Disiplin karyawan (X_2)

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	32,39%	16	22,54%	10	14,08%	22	30,99%	0	0,00%	71	100%
2	12	16,90%	19	26,76%	28	39,44%	12	16,90%	0	0,00%	71	100%
3	26	36,62%	14	19,72%	20	28,17%	11	15,49%	0	0,00%	71	100%

4	17	23,94%	17	23,94%	21	29,58%	16	22,54%	0	0,00%	71	100%
5	19	26,76%	15	21,13%	16	22,54%	21	29,58%	0	0,00%	71	100%
6	19	26,76%	15	21,13%	19	26,76%	18	25,35%	0	0,00%	71	100%
7	12	16,90%	14	19,72%	21	29,58%	24	33,80%	0	0,00%	71	100%
8	19	26,76%	19	26,76%	12	16,90%	21	29,58%	0	0,00%	71	100%
9	19	26,76%	22	30,99%	16	22,54%	14	19,72%	0	0,00%	71	100%
10	17	23,94%	18	25,35%	19	26,76%	17	23,94%	0	0,00%	71	100%
11	21	29,58%	9	12,68%	17	23,94%	24	33,80%	0	0,00%	71	100%
12	16	22,54%	22	30,99%	22	30,99%	11	15,49%	0	0,00%	71	100%
13	17	23,94%	22	30,99%	15	21,13%	17	23,94%	0	0,00%	71	100%
14	24	33,80%	15	21,13%	17	23,94%	15	21,13%	0	0,00%	71	100%
15	18	25,35%	23	32,39%	11	15,49%	19	26,76%	0	0,00%	71	100%
16	30	42,25%	10	14,08%	13	18,31%	18	25,35%	0	0,00%	71	100%
17	22	30,99%	17	23,94%	15	21,13%	17	23,94%	0	0,00%	71	100%
18	22	30,99%	12	16,90%	23	32,39%	14	19,72%	0	0,00%	71	100%

Sumber: data diolah (2016)

1. Jawaban responden tentang saya datang dan pulang kantor tepat pada waktunya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 32,39%.
2. Jawaban responden tentang saya berusaha untuk tidak terlambat dalam memasuki jam kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 39,44%.

3. Jawaban responden tentang saya yakin kehadiran saya dalam bekerja sebagai jaminan kinerja yang baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 36,62%.
4. Jawaban responden tentang saya bersedia menggunakan seragam pada saat jam kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 29,58%.
5. Jawaban responden tentang saya mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 2 (tidak setuju) sebesar 29,58%.
6. Jawaban responden tentang peraturan tersebut mempermudah dan membantu saya dalam mengerjakan pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 26,76%.
7. Jawaban responden tentang saya bersedia menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 2 (tidak setuju) sebesar 33,8%.
8. Jawaban responden tentang perusahaan melakukan sanksi hukuman pada karyawan yg melakukan kesalahan dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 2 (tidak setuju) sebesar 29,58%.
9. Jawaban responden tentang atasan saya berperilaku adil dalam menyelesaikan suatu permasalahan kerja maupun pemberian sanksi hukuman, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 30,99%.
10. Jawaban responden tentang perusahaan selalu mengarahkan karyawan agar tujuan dan kemampuan bekerja dengan baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 26,76%.

11. Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan tugas-tugas dengan sukarela dan bertanggung jawab, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 2 (tidak setuju) sebesar 33,8%.
12. Jawaban responden tentang saya selalu melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 30,99%.
13. Jawaban responden tentang perusahaan selalu mengarahkan karyawan untuk mencontoh teladan pimpinan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 30,99%.
14. Jawaban responden tentang atasan saya memberikan contoh teladan yang baik bagi peningkatan kedisiplinan karyawannya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 33,8%.
15. Jawaban responden tentang pengawasan melekat dari atasan membuat saya semakin disiplin dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 32,39%.
16. Jawaban responden tentang saya selalu patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 42,25%.
17. Jawaban responden tentang saya selalu menjaga sikap yang baik di dalam lingkungan pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 30,99%.
18. Jawaban responden tentang perusahaan selalu mengarahkan karyawan untuk menjalin hubungan kemanusiaan baik antar sesama karyawan ataupun dengan

pemimpin, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 32,39%.

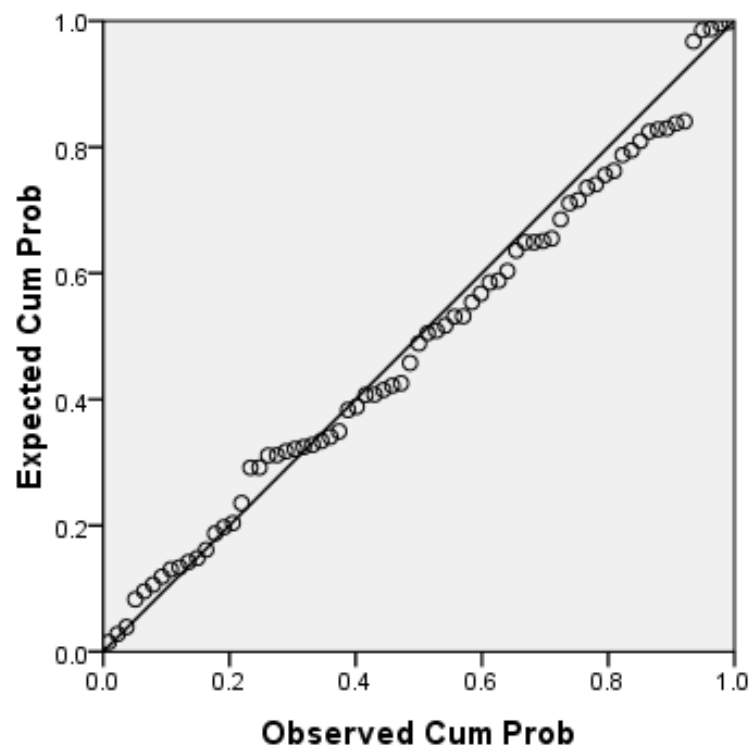
2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y-Prestasi Kerja Karyawan



Gambar IV.1

Grafik Normalitas Data

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Tabel IV.9
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3.116	8.384		.372	.711		
	X1-Pengembangan Karir	.792	.100	.676	7.929	.000	.939	1.065
	X2-Disiplin Karyawan	.210	.113	.158	1.856	.048	.939	1.065

a. Dependent Variable: Y-Prestasi Kerja Karyawan

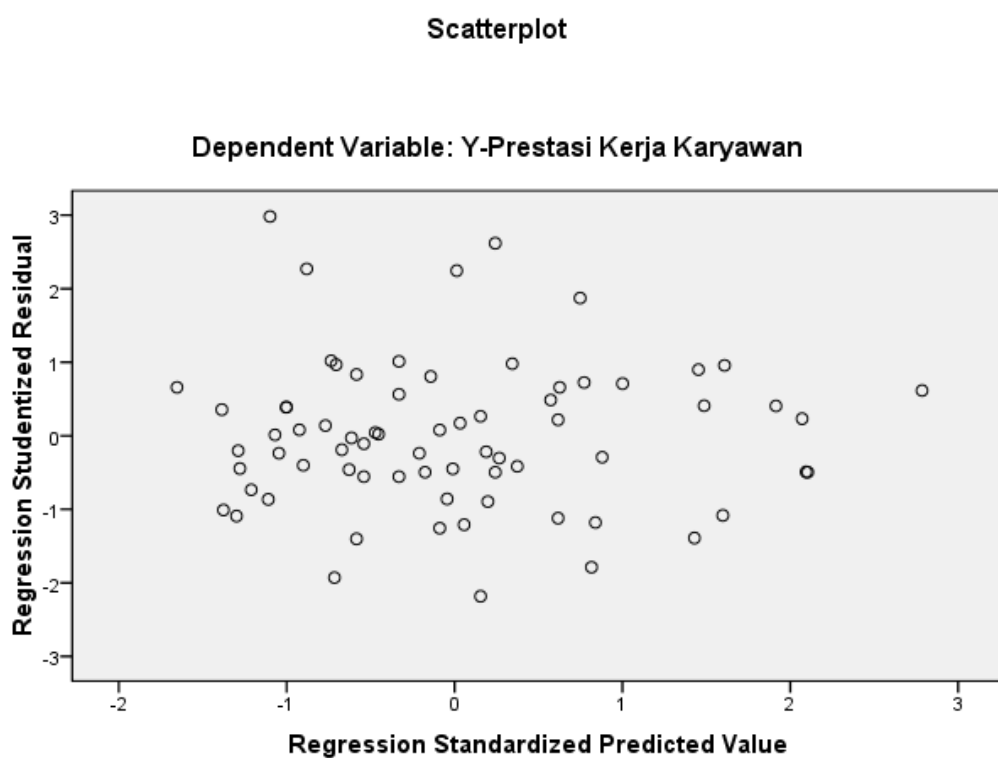
Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance $< 0,10$ atau nilai VIF > 0 .
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 0 .

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk variabel di atas $> 0,10$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar IV.2

Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model

regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

3. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.10
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.116	8.384		.372	.711		
	X1-Pengembangan Karir	.792	.100	.676	7.929	.000	.939	1.065
	X2-Disiplin Karyawan	.210	.113	.158	1.856	.048	.939	1.065

a. Dependent Variable: Y-Prestasi Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2016)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 3,116 + 0,972 X_1 + 0,210 X_2.$$

Keterangan:

Y = Prestasi kerja karyawan

X₁ = Pengembangan karir

X_2 = Disiplin karyawan

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel pengembangan karir dan disiplin karyawan mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap prestasi kerja karyawan.
- b. Koefisien pengembangan karir memberikan nilai sebesar 0,972 yang berarti bahwa semakin baik pengembangan karir maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat.
- c. Koefisien disiplin karyawan memberikan nilai sebesar 0,210 yang berarti bahwa semakin baik disiplin karyawan maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

1). Pengaruh Pengembangan karir (X1) terhadap Prestasi kerja karyawan (Y)

Tabel IV.11

Ujit t Variabel X_1 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.116	8.384		.372	.711		
	X1-Pengembangan Karir	.792	.100	.676	7.929	.000	.939	1.065
	X2-Disiplin Karyawan	.210	.113	.158	1.856	.048	.939	1.065

a. Dependent Variable: Y-Prestasi Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2016)

1	(Constant)	3.116	8.384		.372	.711		
	X1-Pengembangan Karir	.792	.100	.676	7.929	.000	.939	1.065
	X2-Disiplin Karyawan	.210	.113	.158	1.856	.048	.939	1.065

a. Dependent Variable: Y-Prestasi Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2016)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 1,856$$

$$t_{tabel} = 1,667$$

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel disiplin karyawan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel disiplin karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin karyawan terhadap prestasi kerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (1,856) > t_{tabel} (1,667)$, dengan taraf signifikan $0,048 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

b. Uji F

Tabel IV.13

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1607.340	2	803.670	39.167	.000 ^a
	Residual	1395.307	68	20.519		
	Total	3002.648	70			

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1607.340	2	803.670	39.167	.000 ^a
	Residual	1395.307	68	20.519		
	Total	3002.648	70			

a. Predictors: (Constant), X2-Disiplin Karyawan, X1-Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Y-Prestasi Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2016)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 39,167$$

$$F_{tabel} = 3,132$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 39,167 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,132 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $39,167 \geq 3,132$, artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pengembangan karir dan disiplin karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.14

Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.732 ^a	.535	.522	4.52982	1.419

a. Predictors: (Constant), X2-Disiplin Karyawan, X1-Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Y-Prestasi Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2016)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,535. Hal ini berarti 53,5% variasi variabel prestasi kerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu pengembangan karir (X_1) dan disiplin karyawan (X_2). Sedangkan sisanya 46,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (pengembangan karir dan disiplin karyawan) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengembangan karir terhadap Prestasi kerja karyawan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengembangan karir (X_1) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan secara nyata.

Menurut Stone dalam M. Kadarisman (2013, hal.322-323) pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer

SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama dia bekerja.

Ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Herianus Peoni (2014) yang menyatakan ada pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin karyawan (X_2) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara disiplin karyawan terhadap prestasi kerja karyawan secara nyata.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012, hal. 86) disiplin adalah "Sikap kesedian dan kerlaan seseorang untuk memenuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Herianus Peoni (2014) yang menyatakan ada pengaruh disiplin karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Pengaruh Pengembangan karir dan Disiplin karyawan terhadap Prestasi kerja karyawan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir (X_1), disiplin karyawan (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk prestasi kerja karyawan (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (pengembangan karir dan disiplin karyawan)

terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika pengembangan karir (X_1) dan disiplin karyawan (X_2) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan prestasi kerja karyawan (Y). Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu dari Endang Wijayanti bahwa apabila pengembangan karir dan disiplin karyawan meningkat maka prestasi kerja karyawan akan meningkat. Dan nilai R-Square adalah 0,535 atau 53,5% menunjukkan sekitar 53,5% variabel Y (prestasi kerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir (X_1) dan disiplin karyawan (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Ada pengaruh signifikan antara disiplin karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Ada pengaruh signifikan antara pengembangan karir dan disiplin karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan selalu memperhatikan pengembangan karir dan ini diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Sebaiknya PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan selalu memperhatikan disiplin karyawan harus ditingkatkan sehingga prestasi kerja karyawan semakin baik.
3. Sebaiknya PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan meningkatkan disiplin karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Organisasi dan Motivasi*, Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Juliandi Azuar, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk ilmu-ilmu bisnis*, Cetakan Pertama, Medan : Percetakan M2000.
- Kadarisman, M (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Pers
- Mangkunegara (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rivai Veithzal, Ella Jauvani (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-2. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima Belas. Bandung : ALFABETA.
- Siagian, Sondang P .(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan belas, Jakarta: Bumi Aksara.

Jurnal

- Ahmadn Nur Rofi. (2012). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen produksi PT. Leo Agung Raya Semarang". *Jurnal Ilmu Terapan dan akuntansi Terapan*. Vol 3 No .1.
- Diah Irawati dan Noor Mustakim (2012) Pengaruh Komitmet Organisasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang, *Majalah Ekonomi Tahun XXII*, No. 1 april 2012, Magelang.
- Dwi wahyuni dkk. (2014) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja(Study pada Karyawan Tetap) PT. Astra Internasional,Tbk Daihatsu Malang.

Hasil Jawaban Responden untuk Variabel X1

No.	Butir Angket																		Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	3	4	5	2	5	2	5	3	5	2	5	5	5	4	3	5	2	2	67
2	3	2	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	4	5	5	75
3	4	4	5	2	4	5	5	3	5	4	5	5	2	5	5	2	2	4	71
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	5	4	5	68
5	5	3	5	3	3	3	5	2	5	5	5	5	2	5	5	3	2	3	69
6	4	5	2	4	3	4	3	2	3	4	5	5	5	5	5	2	3	4	68
7	5	4	2	5	2	4	2	2	5	4	2	2	4	4	5	5	3	5	65
8	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	2	77
9	3	4	3	2	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	3	73
10	5	3	4	4	3	2	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	5	5	73
11	4	4	5	5	4	3	2	5	2	3	4	3	2	2	3	2	3	3	59
12	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	4	3	78
13	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	72
14	5	4	2	2	5	5	5	2	3	2	5	2	5	2	4	3	5	4	65
15	3	5	3	2	3	4	5	4	2	4	2	2	4	2	3	3	4	3	58
16	3	2	4	4	3	2	4	2	2	2	4	5	3	4	2	2	3	4	55
17	2	3	4	2	5	4	3	4	4	4	2	5	5	3	3	4	4	3	64
18	4	4	5	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	2	4	2	4	5	63
19	5	2	5	3	3	2	3	2	2	2	4	4	5	3	4	4	5	2	60
20	3	4	5	3	4	2	5	3	4	2	3	4	2	4	5	5	5	4	67
21	3	4	4	5	2	3	4	2	3	2	2	4	4	5	5	4	4	3	63
22	2	3	4	2	4	3	4	5	3	3	5	3	4	4	3	2	3	2	59
23	3	3	4	3	4	2	5	3	5	4	3	3	4	4	4	2	2	3	61
24	3	2	3	2	2	3	4	5	2	3	5	4	3	4	2	3	4	3	57

25	5	4	3	3	2	5	4	2	4	2	4	3	5	5	3	5	2	2	63
26	4	2	5	4	2	3	2	5	3	5	4	3	4	3	5	5	5	2	66
27	5	4	2	4	3	4	3	2	3	4	2	5	5	2	3	4	3	4	62
28	4	4	2	2	3	3	2	5	4	3	3	3	2	3	4	2	3	4	56
29	3	2	3	5	2	4	3	2	4	5	4	3	2	2	3	2	5	2	56
30	3	4	5	2	4	3	4	5	3	3	5	5	4	3	2	3	3	5	66
31	5	3	4	4	4	2	2	3	3	5	4	4	3	2	5	5	5	4	67
32	4	4	4	2	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	2	5	67
33	4	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	5	76
34	5	2	3	4	5	4	3	3	4	2	4	3	3	3	2	4	4	3	61
35	5	5	3	2	3	4	2	2	2	5	2	3	4	5	2	5	5	4	63
36	3	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	3	2	2	5	3	71
37	4	5	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	2	5	3	4	2	4	65
38	5	5	4	4	2	5	2	2	3	3	5	4	2	2	3	2	3	5	61
39	3	3	3	5	2	2	2	5	5	4	5	3	5	5	4	4	3	3	66
40	2	4	3	3	4	5	2	2	2	5	4	4	3	5	2	5	3	2	60
41	3	4	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	60
42	5	3	3	3	3	5	2	3	3	3	2	2	5	4	4	3	2	5	60
43	3	5	4	5	2	4	5	4	3	4	3	3	4	5	3	2	4	4	67
44	4	2	4	5	5	3	4	4	3	5	3	3	3	4	2	3	4	4	65
45	5	4	5	3	3	2	2	5	3	2	5	4	5	2	5	2	3	4	64
46	5	3	2	2	3	3	2	3	5	2	2	2	2	4	3	4	4	2	53
47	3	5	4	2	5	2	5	5	3	5	3	3	5	2	4	2	4	3	65
48	3	3	4	3	3	3	2	4	3	5	3	5	4	2	2	4	3	4	60
49	2	4	5	3	5	3	4	5	5	3	2	5	2	3	5	5	2	4	67
50	3	2	5	4	5	3	2	5	2	2	2	2	2	4	4	5	5	3	60
51	2	3	4	5	3	2	5	3	2	2	2	3	4	5	2	5	3	2	57

52	2	3	2	3	3	2	4	2	2	4	4	5	5	3	2	5	4	2	57
53	3	2	5	4	3	5	4	5	2	2	2	5	5	2	5	3	4	4	65
54	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	2	2	4	5	4	2	3	5	74
55	5	2	2	2	5	4	5	3	5	3	2	3	2	4	2	4	5	4	62
56	3	2	4	3	3	4	5	2	5	2	2	3	5	3	2	5	4	3	60
57	5	5	4	4	5	2	5	5	5	2	5	5	2	3	3	5	2	2	69
58	4	2	2	2	2	4	2	5	2	4	5	4	5	2	4	2	5	5	61
59	5	5	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	2	2	4	5	2	4	62
60	2	3	3	3	2	2	5	5	2	5	2	3	3	2	4	3	4	5	58
61	3	4	3	4	2	5	3	5	5	5	2	5	5	2	3	4	2	4	66
62	4	2	5	3	5	4	5	4	3	2	2	2	5	2	4	4	4	3	63
63	3	2	2	3	3	3	4	4	2	3	3	5	5	3	4	3	5	2	59
64	3	3	5	4	4	2	2	3	3	2	3	4	4	4	2	5	3	5	61
65	3	2	3	3	2	3	4	3	5	4	2	2	4	2	4	5	3	4	58
66	2	5	3	2	5	5	5	5	2	2	3	5	3	4	4	4	5	5	69
67	3	3	4	4	3	3	3	3	5	3	4	3	4	3	2	3	2	5	60
68	5	2	3	4	2	2	2	3	4	3	2	2	4	5	4	2	4	3	56
69	2	5	5	2	5	2	5	4	3	3	2	2	2	4	3	4	5	2	60
70	5	4	2	3	2	3	3	4	2	3	5	4	2	2	3	4	5	3	59
71	4	4	2	4	4	5	2	5	3	5	5	3	3	3	2	3	2	5	64

Hasil Jawaban Responden untuk Variabel X2

No.	Butir Angket																		Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	5	3	5	5	2	5	2	5	2	5	5	5	5	2	5	2	3	3	69
2	2	5	5	2	2	4	2	5	5	3	5	4	5	3	4	5	4	4	69
3	2	4	3	4	5	2	3	5	5	5	2	4	4	5	5	5	4	3	70
4	4	5	5	4	2	3	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	2	3	71
5	2	4	2	5	3	5	3	3	3	3	2	3	4	3	2	5	5	5	62
6	4	2	3	4	3	3	5	2	2	3	3	2	2	4	4	3	5	2	56
7	3	4	4	2	5	5	3	5	4	3	3	3	2	4	4	5	3	3	65
8	5	3	3	3	2	3	2	4	4	5	5	5	2	3	3	2	4	4	62
9	4	3	4	4	3	5	3	3	5	4	2	5	5	3	5	5	5	5	73
10	3	3	3	3	5	3	4	5	2	3	4	4	4	3	3	4	5	5	66
11	2	2	3	2	4	4	3	2	4	2	5	4	4	4	5	5	4	3	62
12	5	3	3	5	2	5	3	5	2	5	3	5	5	5	5	5	3	5	74
13	2	5	4	3	4	4	5	5	4	5	3	2	3	5	4	4	2	3	67
14	4	2	3	3	3	5	5	2	5	2	5	3	3	4	2	4	5	5	65
15	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	3	4	3	3	4	5	4	4	62
16	5	3	5	5	2	2	2	3	3	3	5	3	5	5	5	5	4	3	68
17	5	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	3	4	2	4	5	4	5	64
18	2	4	3	3	2	4	2	3	4	5	3	2	4	5	4	5	5	3	63
19	5	3	4	2	4	4	3	5	5	3	2	3	3	5	2	2	5	5	65
20	2	5	5	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5	2	5	2	2	66
21	5	3	2	2	5	3	2	3	4	5	2	5	5	5	5	5	2	2	65
22	2	4	5	3	2	3	2	2	2	4	5	3	2	2	4	5	2	5	57
23	5	3	4	5	3	3	4	2	5	5	2	4	4	4	4	2	5	3	67
24	2	3	5	5	3	4	5	2	3	3	2	3	4	5	2	2	3	2	58

25	5	3	4	3	3	5	4	4	5	2	2	2	4	5	4	3	3	5	66
26	2	2	4	5	2	2	4	2	3	4	3	3	4	5	2	5	2	2	56
27	2	4	3	3	5	2	2	5	2	3	2	2	2	5	2	3	2	5	54
28	2	3	5	2	5	5	3	4	4	2	5	3	2	5	2	5	2	3	62
29	4	5	3	5	5	2	2	5	4	3	2	3	5	3	2	5	2	4	64
30	5	3	4	3	3	3	3	4	3	5	2	4	2	2	5	3	3	3	60
31	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	5	2	4	4	4	5	4	5	66
32	5	3	5	2	2	4	2	3	4	2	4	3	4	2	2	3	3	5	58
33	2	4	5	4	5	4	3	4	4	2	5	4	4	3	4	2	2	5	66
34	5	3	5	4	4	5	4	3	4	4	2	5	3	5	4	3	2	2	67
35	5	2	5	3	4	4	5	5	3	4	5	4	4	2	2	3	3	2	65
36	2	5	5	3	2	2	3	2	3	4	5	4	2	4	3	2	2	3	56
37	3	5	2	5	2	5	4	4	5	3	2	3	2	3	4	2	4	5	63
38	3	4	2	2	5	4	4	2	5	3	3	2	4	2	3	2	5	2	57
39	5	3	5	4	2	2	5	2	4	3	5	3	5	5	5	5	3	4	70
40	2	2	5	3	3	4	2	3	2	3	5	3	4	5	3	5	5	5	64
41	3	5	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	5	2	2	53
42	2	5	4	5	5	3	3	2	4	4	2	3	5	3	2	4	2	4	62
43	5	4	5	4	5	3	5	3	4	2	4	5	5	4	4	2	3	5	72
44	3	3	3	3	5	5	2	4	3	5	4	4	2	3	2	5	3	5	64
45	2	4	3	4	2	4	2	4	2	5	5	4	5	3	4	5	2	3	63
46	4	4	2	4	4	5	2	2	4	2	2	5	5	5	3	4	5	5	67
47	2	2	2	3	4	5	4	5	4	2	2	4	3	4	5	5	4	3	63
48	3	5	5	5	4	2	3	2	2	2	5	4	4	5	5	4	3	3	66
49	5	3	4	2	4	2	3	4	3	2	5	5	2	4	5	3	5	4	65
50	5	2	5	5	5	3	2	5	5	2	5	2	5	2	5	2	4	4	68
51	4	2	2	3	5	3	3	3	3	5	5	5	4	3	3	2	4	3	62

52	4	3	2	5	3	2	2	5	4	4	2	2	4	5	5	3	2	3	60
53	4	3	5	5	2	5	4	2	5	4	4	2	2	5	2	5	5	4	68
54	2	3	4	4	2	2	3	4	5	5	2	5	4	2	4	2	5	4	62
55	4	3	2	4	2	5	4	2	5	4	2	5	3	2	4	2	4	3	60
56	4	2	5	5	3	3	2	5	2	4	2	5	3	4	4	3	5	5	66
57	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	2	4	5	4	5	77
58	3	3	5	2	2	3	2	2	2	4	3	4	3	3	5	3	2	3	54
59	5	4	5	3	5	2	4	4	5	4	4	3	2	2	3	5	4	2	66
60	5	4	3	2	2	3	3	4	3	3	5	4	3	5	3	3	5	3	63
61	2	3	3	2	3	5	3	2	2	2	2	5	3	5	4	3	5	3	57
62	3	3	4	2	2	4	2	3	3	3	3	4	2	2	2	5	3	3	53
63	5	4	3	2	3	2	2	5	3	3	4	4	3	3	5	2	3	5	61
64	2	3	5	4	4	2	2	4	4	5	2	5	5	4	4	5	5	2	67
65	5	4	2	2	4	2	5	4	5	2	5	3	2	5	3	4	4	2	63
66	2	4	3	4	5	3	4	2	5	4	3	4	2	2	3	4	5	4	63
67	4	5	4	4	5	2	5	5	4	2	2	3	4	2	4	2	4	2	63
68	4	2	5	3	3	5	5	5	2	4	4	4	3	4	2	4	5	5	69
69	5	5	5	4	5	5	2	4	2	2	3	5	5	4	2	2	3	2	65
70	3	3	2	5	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	3	66
71	4	2	3	2	3	3	4	2	5	5	3	3	3	5	2	2	5	4	60

Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Y

No.	Butir Angket																		Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	5	5	5	5	4	3	5	3	5	4	5	5	3	5	5	5	5	2	79
2	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	3	5	3	3	5	5	4	78
3	4	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	78
4	3	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	3	3	5	3	5	4	4	75
5	4	4	5	5	2	3	5	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	74
6	3	5	4	5	5	2	5	3	3	4	4	4	4	2	5	5	5	5	73
7	3	5	5	5	2	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	80
8	4	5	4	4	5	2	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	4	3	75
9	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	2	4	78
10	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	79
11	3	3	5	3	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	2	3	5	5	73
12	5	5	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	83
13	5	5	5	5	5	4	5	4	2	3	5	5	5	5	5	3	3	2	76
14	3	4	5	4	3	3	5	5	4	4	3	2	5	4	2	2	3	5	66
15	5	4	3	3	3	4	4	3	5	2	4	2	3	3	2	4	2	5	61
16	4	3	4	3	4	2	3	3	2	5	3	3	2	3	3	4	3	5	59
17	4	2	5	3	4	3	5	5	4	4	5	3	3	4	3	3	3	5	68
18	5	4	2	5	2	2	5	3	5	4	3	2	2	2	5	4	5	4	64
19	3	3	4	3	2	4	2	2	4	4	5	2	4	3	3	4	3	3	58
20	3	5	3	2	4	4	4	2	3	4	5	5	5	2	2	4	4	4	65
21	3	5	3	2	2	4	4	3	5	2	4	3	5	2	2	4	3	5	61
22	5	5	3	2	5	3	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	75
23	3	5	3	4	4	4	4	4	5	2	5	4	2	4	4	5	5	3	70
24	4	5	3	3	2	2	2	5	4	4	3	3	4	2	3	5	3	5	62

25	4	4	2	2	4	3	5	2	4	2	3	5	5	5	4	5	2	2	63
26	2	4	5	5	2	5	5	4	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	77
27	5	5	2	4	2	4	5	4	3	2	4	3	5	3	4	3	5	5	68
28	2	2	5	5	2	5	3	2	2	2	3	2	4	4	5	3	2	3	56
29	3	5	3	4	2	3	2	2	4	3	3	2	4	2	5	3	5	5	60
30	3	5	4	5	4	5	3	3	4	4	5	2	2	5	5	3	2	3	67
31	5	4	5	4	4	2	5	3	3	5	5	3	4	5	3	3	3	5	71
32	4	3	3	5	5	5	3	4	4	2	3	5	5	5	3	4	2	2	67
33	4	2	5	4	5	2	5	3	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	75
34	5	3	2	4	4	2	4	5	2	4	4	4	5	4	4	2	3	2	63
35	5	2	4	2	2	3	3	4	5	3	4	5	2	4	4	5	5	5	67
36	3	4	2	3	5	3	4	2	5	2	4	5	4	2	4	5	5	4	66
37	2	5	3	2	5	3	4	3	5	2	5	2	2	3	3	2	3	4	58
38	2	3	2	4	3	4	4	3	5	4	3	3	4	2	5	5	5	3	64
39	4	5	5	4	3	5	4	5	4	2	5	3	4	4	5	2	5	4	73
40	3	5	2	5	4	2	3	5	2	5	4	3	5	2	3	2	3	4	62
41	3	2	4	5	5	3	5	2	3	3	2	5	3	3	2	3	2	3	58
42	3	4	2	2	4	2	2	4	5	3	3	5	3	4	2	3	2	2	55
43	3	2	2	3	4	5	3	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	70
44	3	2	3	5	2	2	4	4	5	2	5	5	2	5	3	3	4	5	64
45	3	5	2	4	5	3	4	3	5	4	3	2	5	3	2	5	5	2	65
46	4	4	5	5	2	3	4	4	4	2	2	3	3	4	2	5	4	2	62
47	3	4	5	5	4	2	5	2	2	5	4	5	5	3	4	5	3	3	69
48	3	3	2	4	2	2	4	4	5	3	2	5	4	3	3	5	3	5	62
49	2	3	5	5	5	3	5	3	4	4	4	5	3	4	5	5	5	2	72
50	3	4	4	3	2	3	5	5	5	4	2	2	5	3	4	3	4	4	65
51	2	4	4	2	5	2	5	3	2	3	3	4	3	2	2	5	4	3	58

52	2	2	2	3	2	4	5	4	3	4	5	3	2	4	5	2	2	2	56
53	4	2	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	3	3	2	5	4	5	67
54	3	2	5	2	5	3	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	2	3	70
55	4	4	3	3	3	2	3	5	4	3	4	3	3	5	3	5	5	3	65
56	4	2	2	2	3	3	5	3	3	5	3	4	3	5	5	3	5	4	64
57	5	5	2	5	4	3	4	5	3	5	3	5	5	4	2	3	3	2	68
58	4	5	4	2	3	3	4	3	3	2	2	4	4	3	4	4	5	2	61
59	3	2	5	3	3	5	5	3	4	4	3	3	2	3	5	5	5	2	65
60	5	3	4	5	4	3	2	4	5	3	2	5	4	2	2	4	2	5	64
61	3	2	4	3	3	2	5	3	2	4	3	4	5	5	2	4	5	3	62
62	2	5	5	4	4	3	2	3	5	2	2	3	5	3	3	5	4	4	64
63	5	3	5	2	5	5	3	5	2	5	4	3	3	2	2	4	3	2	63
64	5	4	4	5	5	3	3	4	5	4	3	2	2	5	5	3	3	3	68
65	2	3	5	5	4	5	3	4	2	4	3	2	5	3	4	4	3	3	64
66	4	2	3	2	4	4	3	4	4	2	5	5	5	3	2	3	3	5	63
67	2	3	2	5	2	3	5	2	2	2	5	3	5	4	5	5	3	5	63
68	5	2	2	2	3	4	3	4	2	4	5	3	3	2	5	3	5	5	62
69	3	5	2	2	4	5	4	5	2	5	5	4	4	2	4	5	5	2	68
70	3	5	5	3	3	2	4	2	5	5	3	2	4	4	5	5	4	4	68
71	3	5	5	5	2	3	4	2	5	5	5	3	5	4	3	4	4	3	70

HASIL SPSS

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.732 ^a	.535	.522	4.52982	1.419

a. Predictors: (Constant), X2-Disiplin Karyawan, X1-Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Y-Prestasi Kerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1607.340	2	803.670	39.167	.000 ^a
	Residual	1395.307	68	20.519		
	Total	3002.648	70			

a. Predictors: (Constant), X2-Disiplin Karyawan, X1-Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Y-Prestasi Kerja Karyawan

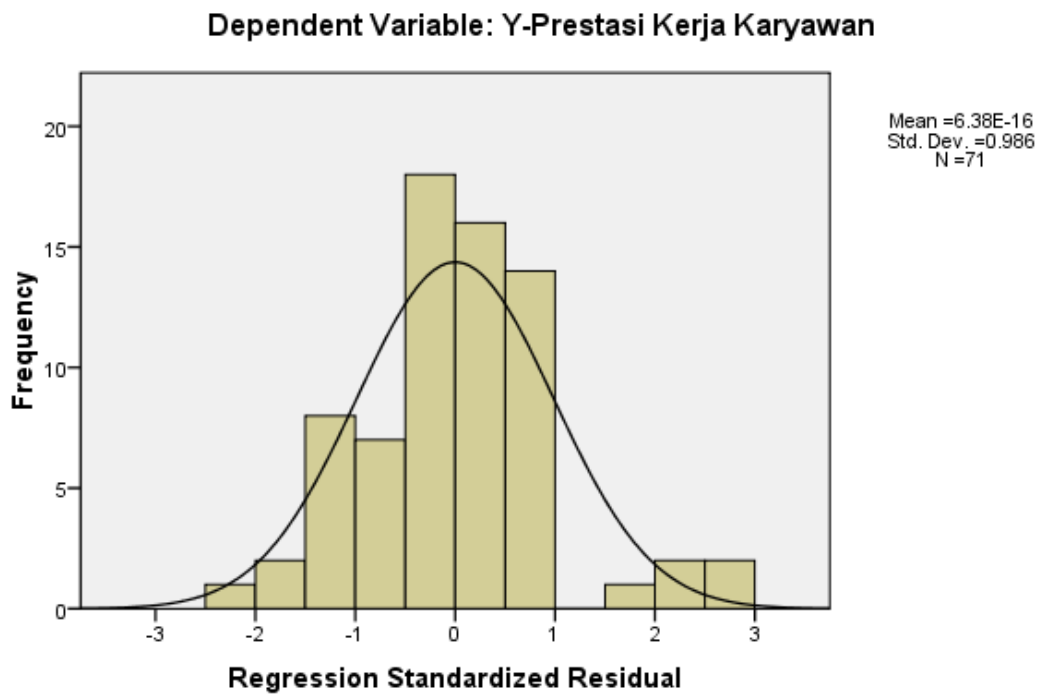
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.116	8.384		.372	.711		
	X1-Pengembangan Karir	.792	.100	.676	7.929	.000	.939	1.065
	X2-Disiplin Karyawan	.210	.113	.158	1.856	.048	.939	1.065

a. Dependent Variable: Y-Prestasi Kerja Karyawan

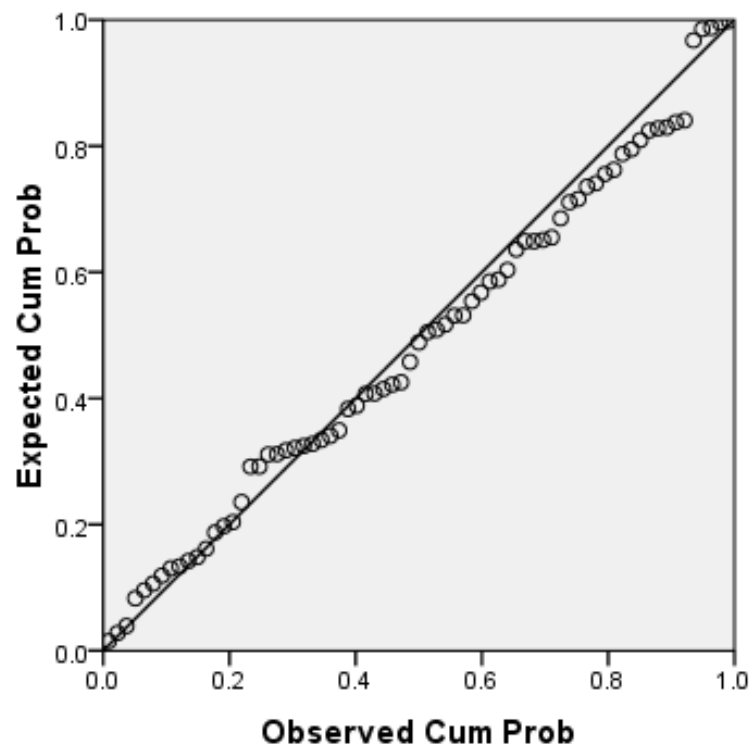
Charts

Histogram



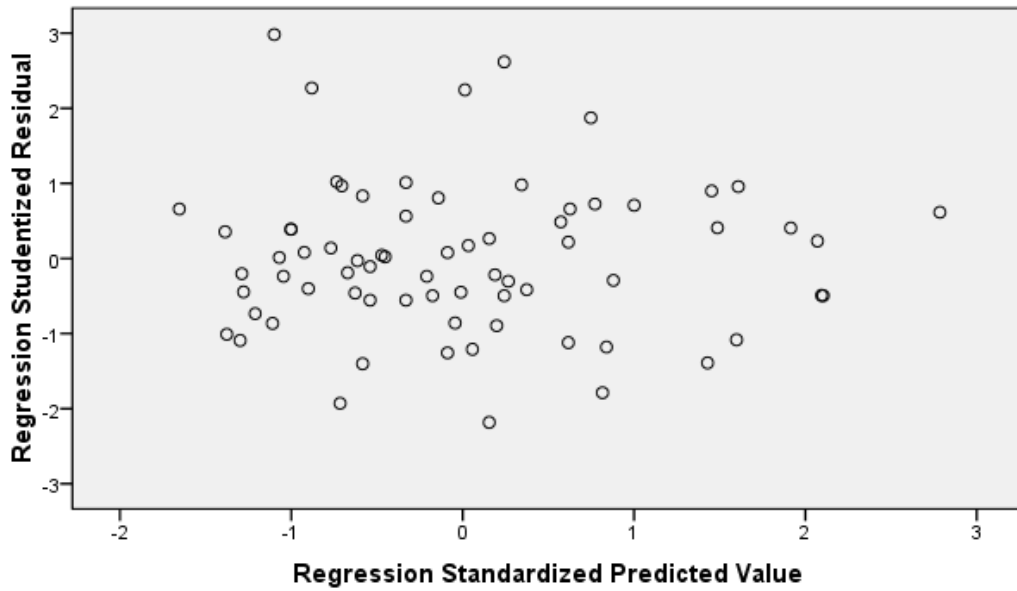
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y-Prestasi Kerja Karyawan



Scatterplot

Dependent Variable: Y-Prestasi Kerja Karyawan



VAR6	Pearson Correlation	.154	.125	-.207	.066	-.019	1	-.003	.004	.131	.229	.035
	Sig. (2-tailed)	.201	.300	.083	.584	.872		.979	.973	.275	.055	.770
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR7	Pearson Correlation	-.246 [*]	.084	.215	-.167	.213	-.003	1	.099	.254 [*]	.0	.035
	Sig. (2-tailed)	.038	.485	.072	.164	.074	.979		.413	.033	.994	.773
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR8	Pearson Correlation	-.171	.012	.207	-.030	.124	.004	.099	1	.065	.239 [*]	.129
	Sig. (2-tailed)	.155	.920	.083	.803	.302	.973	.413		.588	.045	.283
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR9	Pearson Correlation	.231	-.007	.073	.105	.056	.131	.254 [*]	.065	1	.260 [*]	.091
	Sig. (2-tailed)	.053	.955	.545	.383	.645	.275	.033	.588		.028	.453
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR10	Pearson Correlation	.037	.073	-.120	.138	-.198	.229	.0	.239 [*]	.260 [*]	1	.158
	Sig. (2-tailed)	.762	.546	.318	.250	.098	.055	.994	.045	.028		.189
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR11	Pearson Correlation	.175	.042	.044	.005	-.092	.035	.035	.129	.091	.158	1
	Sig. (2-tailed)	.145	.725	.714	.967	.447	.770	.773	.283	.453	.189	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR12	Pearson Correlation	-.205	.099	.146	-.057	-.035	.063	.170	.061	.014	.101	.389 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.087	.412	.226	.639	.773	.599	.157	.611	.906	.403	.001
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR13	Pearson Correlation	-.040	-.085	-.100	-.081	-.115	.121	.0	-.022	-.033	.049	.024

	Sig. (2-tailed)	.740	.480	.405	.504	.340	.314	.996	.855	.784	.688	.840
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR14	Pearson Correlation	-.038	.078	.066	.106	-.058	.024	.159	-.110	.236*	.066	.059
	Sig. (2-tailed)	.752	.517	.582	.377	.634	.841	.186	.360	.047	.583	.625
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR15	Pearson Correlation	.199	.080	.135	-.017	-.051	-.083	.015	.124	.137	.037	-.023
	Sig. (2-tailed)	.096	.505	.261	.889	.674	.489	.902	.304	.253	.757	.849
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR16	Pearson Correlation	-.052	.047	-.062	-.051	.121	-.120	.003	-.163	.095	-.133	-.255*
	Sig. (2-tailed)	.667	.699	.610	.675	.317	.320	.981	.176	.428	.268	.032
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR17	Pearson Correlation	-.023	-.269*	-.093	-.025	.034	-.006	.022	.025	-.328**	-.032	-.046
	Sig. (2-tailed)	.850	.023	.442	.836	.781	.963	.856	.834	.005	.792	.703
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR18	Pearson Correlation	.148	.095	.014	.118	-.131	.194	-.116	.136	.040	.162	.023
	Sig. (2-tailed)	.219	.431	.910	.325	.276	.106	.337	.260	.739	.177	.848
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Total	Pearson Correlation	.217	.275*	.291*	.178	.178	.340**	.365**	.358**	.500**	.431**	.379**
	Sig. (2-tailed)	.069	.020	.014	.139	.137	.004	.002	.002	.0	.0	.001
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.600	19

VAR6	Pearson Correlation	-.048	-.197	-.057	-.071	-.029	1	.081	-.008	.027	-.093	-.104	.
	Sig. (2-tailed)	.694	.099	.634	.554	.808		.501	.948	.825	.440	.387	.
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
VAR7	Pearson Correlation	.128	-.069	.049	.013	.108	.081	1	-.123	.253 [*]	-.082	.007	-.3
	Sig. (2-tailed)	.287	.566	.685	.913	.372	.501		.307	.033	.498	.953	.
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
VAR8	Pearson Correlation	.173	.054	.067	-.008	.223	-.008	-.123	1	-.004	.112	-.036	.
	Sig. (2-tailed)	.149	.658	.582	.946	.062	.948	.307		.976	.352	.765	.
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
VAR9	Pearson Correlation	.097	.081	-.138	-.008	.170	.027	.253 [*]	-.004	1	.016	-.197	-.3
	Sig. (2-tailed)	.423	.504	.251	.946	.155	.825	.033	.976		.896	.099	.
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
VAR10	Pearson Correlation	-.028	-.084	-.001	.186	-.227	-.093	-.082	.112	.016	1	-.170	.
	Sig. (2-tailed)	.815	.487	.991	.121	.057	.440	.498	.352	.896		.155	.
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
VAR11	Pearson Correlation	.091	-.081	.282 [*]	-.247 [*]	-.119	-.104	.007	-.036	-.197	-.170	1	-.3
	Sig. (2-tailed)	.448	.501	.017	.038	.322	.387	.953	.765	.099	.155		.
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
VAR12	Pearson Correlation	.135	-.143	.022	-.003	-.029	.134	-.201	.038	-.221	.177	-.016	.
	Sig. (2-tailed)	.262	.233	.858	.983	.813	.266	.092	.751	.064	.140	.898	.
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
VAR13	Pearson Correlation	.115	.053	.160	.375 ^{**}	.027	-.014	-.091	.101	.045	.067	-.040	.

	Sig. (2-tailed)	.340	.660	.182	.001	.826	.909	.450	.403	.712	.576	.740	.
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
VAR14	Pearson Correlation	-.080	-.063	-.024	.026	-.038	-.007	.097	-.098	-.070	-.108	-.043	-.043
	Sig. (2-tailed)	.506	.600	.841	.827	.753	.953	.422	.418	.564	.371	.724	.371
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR15	Pearson Correlation	.166	-.045	-.034	.106	-.148	-.161	-.113	.145	-.022	.105	.008	.008
	Sig. (2-tailed)	.166	.711	.781	.379	.217	.181	.347	.227	.855	.384	.947	.384
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR16	Pearson Correlation	-.279*	.062	-.023	.004	.005	.053	-.139	-.023	-.018	.086	.057	.057
	Sig. (2-tailed)	.019	.605	.846	.975	.964	.658	.249	.850	.883	.475	.634	.475
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR17	Pearson Correlation	.111	-.358**	-.244*	-.064	-.061	.132	.116	-.076	.221	-.074	-.067	-.067
	Sig. (2-tailed)	.356	.002	.040	.597	.615	.272	.334	.529	.064	.538	.579	.579
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR18	Pearson Correlation	.085	-.083	-.006	-.008	-.117	.191	-.143	.147	.009	-.122	.062	.062
	Sig. (2-tailed)	.480	.492	.960	.946	.330	.110	.236	.222	.939	.309	.609	.309
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Total	Pearson Correlation	.355**	.003	.261*	.301*	.152	.194	.202	.397**	.276*	.162	.117	.117
	Sig. (2-tailed)	.002	.981	.028	.011	.205	.105	.091	.001	.020	.178	.330	.178
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.541	19

Validitas Y

Correlations

Correlations

	VAR1	VAR2	VAR3	VAR4	VAR5	VAR6	VAR7	VAR8	VAR9	VAR10	VAR11	VAR12
VAR1 Pearson Correlation	1	.090	.002	.002	.142	-.102	.007	.319**	-.071	.146	.108	.000
Sig. (2-tailed)		.454	.989	.989	.236	.396	.953	.007	.558	.224	.371	.999
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR2 Pearson Correlation	.090	1	.022	.137	.094	-.121	.008	.077	.160	.025	.143	-.000
Sig. (2-tailed)	.454		.857	.256	.436	.316	.945	.522	.182	.835	.234	.999
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR3 Pearson Correlation	.002	.022	1	.306**	.130	.143	.261*	.051	.068	.237*	.058	-.000
Sig. (2-tailed)	.989	.857		.009	.279	.235	.028	.673	.570	.047	.631	.999
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR4 Pearson Correlation	.002	.137	.306**	1	-.025	.030	.173	.017	.082	.057	-.021	-.000
Sig. (2-tailed)	.989	.256	.009		.835	.801	.150	.889	.497	.635	.865	.999
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR5 Pearson Correlation	.142	.094	.130	-.025	1	-.061	.117	.042	-.156	.170	.144	.000
Sig. (2-tailed)	.236	.436	.279	.835		.616	.332	.731	.195	.155	.232	.999
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR6 Pearson Correlation	-.102	-.121	.143	.030	-.061	1	-.062	.082	-.060	-.133	.224	-.000

	Sig. (2-tailed)	.396	.316	.235	.801	.616		.607	.496	.622	.268	.061
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR7	Pearson Correlation	.007	.008	.261 [*]	.173	.117	-.062	1	.013	-.032	.223	.215
	Sig. (2-tailed)	.953	.945	.028	.150	.332	.607		.913	.793	.062	.072
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR8	Pearson Correlation	.319 ^{**}	.077	.051	.017	.042	.082	.013	1	.040	.218	.139
	Sig. (2-tailed)	.007	.522	.673	.889	.731	.496	.913		.743	.067	.249
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR9	Pearson Correlation	-.071	.160	.068	.082	-.156	-.060	-.032	.040	1	-.203	-.039
	Sig. (2-tailed)	.558	.182	.570	.497	.195	.622	.793	.743		.090	.750
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR10	Pearson Correlation	.146	.025	.237 [*]	.057	.170	-.133	.223	.218	-.203	1	.188
	Sig. (2-tailed)	.224	.835	.047	.635	.155	.268	.062	.067	.090		.116
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR11	Pearson Correlation	.108	.143	.058	-.021	.144	.224	.215	.139	-.039	.188	1
	Sig. (2-tailed)	.371	.234	.631	.865	.232	.061	.072	.249	.750	.116	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR12	Pearson Correlation	.172	-.090	-.047	.004	.257 [*]	-.157	.201	.080	-.030	.013	.100
	Sig. (2-tailed)	.151	.454	.694	.971	.030	.191	.092	.507	.803	.916	.406
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR13	Pearson Correlation	-.029	.244 [*]	.040	.098	.069	.032	.113	.041	-.170	.097	.031
	Sig. (2-tailed)	.811	.040	.738	.415	.570	.789	.347	.735	.155	.422	.796

N		71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
VAR14	Pearson Correlation	.154	-.072	.297*	.219	.062	-.025	.317**	.136	.106	.097	.267*	.3
	Sig. (2-tailed)	.200	.549	.012	.067	.607	.838	.007	.260	.380	.421	.025	.3
N		71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
VAR15	Pearson Correlation	.022	.074	-.032	.158	-.092	.164	.139	-.125	-.120	.128	.237*	-.3
	Sig. (2-tailed)	.855	.538	.794	.188	.447	.173	.247	.299	.319	.288	.046	.3
N		71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
VAR16	Pearson Correlation	-.113	.123	.143	.006	.095	-.022	.123	-.195	.210	.010	-.089	.3
	Sig. (2-tailed)	.346	.309	.234	.960	.430	.857	.308	.103	.079	.937	.458	.3
N		71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
VAR17	Pearson Correlation	-.005	.167	.018	-.047	-.134	.016	.218	.035	.121	.111	.161	-.3
	Sig. (2-tailed)	.964	.164	.883	.695	.265	.897	.067	.772	.313	.356	.178	.3
N		71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
VAR18	Pearson Correlation	.050	-.137	.047	.017	-.269*	-.109	-.015	.058	.195	-.094	.110	-.3
	Sig. (2-tailed)	.679	.255	.699	.886	.023	.366	.904	.631	.103	.434	.362	.3
N		71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
Total	Pearson Correlation	.303*	.338**	.474**	.387**	.266*	.131	.497**	.325**	.197	.380**	.492**	.3
	Sig. (2-tailed)	.010	.004	.0	.001	.025	.275	.0	.006	.100	.001	.0	.3
N		71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.657	19

Correlations

Correlations

	VAR1	VAR2	VAR3	VAR4	VAR5	VAR6	VAR7	VAR8	VAR9	VAR10	VAR11	VAR12	VAR13	VAR14	VAR15	VAR16	VAR17
son ation (tailed)	1 71	.092 71	-.171 71	.112 71	-.058 71	.154 71	-.246* 71	-.171 71	.231 71	.037 71	.175 71	-.205 71	-.040 71	-.038 71	.199 71	-.052 71	-.02 71
son ation (tailed)	.092 71	1 71	-.065 71	-.160 71	.184 71	.125 71	.084 71	.012 71	-.007 71	.073 71	.042 71	.099 71	-.085 71	.078 71	.080 71	.047 71	-.26 71
son ation (tailed)	-.171 71	-.065 71	1 71	.183 71	.234* 71	-.207 71	.215 71	.207 71	.073 71	-.120 71	.044 71	.146 71	-.100 71	.066 71	.135 71	-.062 71	-.09 71
son ation (tailed)	.112 71	-.160 71	.183 71	1 71	-.292* 71	.066 71	-.167 71	-.030 71	.105 71	.138 71	.005 71	-.057 71	-.081 71	.106 71	-.017 71	-.051 71	-.02 71
son ation (tailed)	-.058 71	.184 71	.234* 71	-.292* 71	1 71	-.019 71	.213 71	.124 71	.056 71	-.198 71	-.092 71	-.035 71	-.115 71	-.058 71	-.051 71	.121 71	.03 71
son ation (tailed)	.154 71	.125 71	-.207 71	.066 71	-.019 71	1 71	-.003 71	.004 71	.131 71	.229 71	.035 71	.063 71	.121 71	.024 71	-.083 71	-.120 71	-.02 71
son ation (tailed)	-.246* 71	.084 71	.215 71	-.167 71	.213 71	-.003 71	1 71	.099 71	.254* 71	.000 71	.035 71	.170 71	.000 71	.159 71	.015 71	.003 71	.02 71

son ation (tailed)	-.171 .155 71	.012 .920 71	.207 .083 71	-.030 .803 71	.124 .302 71	.004 .973 71	.099 .413 71	1 71	.065 .588 71	.239* .045 71	.129 .283 71	.061 .611 71	-.022 .855 71	-.110 .360 71	.124 .304 71	-.163 .176 71	.02 .83 71
son ation (tailed)	.231 .053 71	-.007 .955 71	.073 .545 71	.105 .383 71	.056 .645 71	.131 .275 71	.254* .033 71	.065 .588 71	1 71	.260* .028 71	.091 .453 71	.014 .906 71	-.033 .784 71	.236* .047 71	.137 .253 71	.095 .428 71	-.32 .00 71
son ation (tailed)	.037 .762 71	.073 .546 71	-.120 .318 71	.138 .250 71	-.198 .098 71	.229 .055 71	.000 .994 71	.239* .045 71	.260* .028 71	1 71	.158 .189 71	.101 .403 71	.049 .688 71	.066 .583 71	.037 .757 71	-.133 .268 71	-.03 .79 71
son ation (tailed)	.175 .145 71	.042 .725 71	.044 .714 71	.005 .967 71	-.092 .447 71	.035 .770 71	.035 .773 71	.129 .283 71	.091 .453 71	.158 .189 71	1 71	.389** .001 71	.024 .840 71	.059 .625 71	-.023 .849 71	-.255* .032 71	-.04 .70 71
son ation (tailed)	-.205 .087 71	.099 .412 71	.146 .226 71	-.057 .639 71	-.035 .773 71	.063 .599 71	.170 .157 71	.061 .611 71	.014 .906 71	.101 .403 71	.389** .001 71	1 71	.152 .205 71	.019 .874 71	-.071 .559 71	.029 .807 71	-.14 .12 71
son ation (tailed)	-.040 .740 71	-.085 .480 71	-.100 .405 71	-.081 .504 71	-.115 .340 71	.121 .314 71	.000 .996 71	-.022 .855 71	-.033 .784 71	.049 .688 71	.024 .840 71	.152 .205 71	1 71	-.051 .675 71	.062 .606 71	.032 .789 71	-.09 .63 71
son ation (tailed)	-.038 .752 71	.078 .517 71	.066 .582 71	.106 .377 71	-.058 .634 71	.024 .841 71	.159 .186 71	-.110 .360 71	.236* .047 71	.066 .583 71	.059 .625 71	.019 .874 71	-.051 .675 71	1 71	-.039 .747 71	.128 .287 71	-.11 .29 71
son ation (tailed)	.199 .096 71	.080 .505 71	.135 .261 71	-.017 .889 71	-.051 .674 71	-.083 .489 71	.015 .902 71	.124 .304 71	.137 .253 71	.037 .757 71	-.023 .849 71	-.071 .559 71	.062 .606 71	-.039 .747 71	1 71	-.102 .397 71	-.09 .85 71
son ation (tailed)	-.052 .667	.047 .699	-.062 .610	-.051 .675	.121 .317	-.120 .320	.003 .981	-.163 .176	.095 .428	-.133 .268	-.255* .032	.029 .807	.032 .789	.128 .287	-.102 .397	1	.06 .61

	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
son ation	-.023	-.269*	-.093	-.025	.034	-.006	.022	.025	-.328**	-.032	-.046	-.184	-.058	-.125	-.023	.061	.1	1
tailed)	.850	.023	.442	.836	.781	.963	.856	.834	.005	.792	.703	.125	.630	.299	.852	.611	.7	7
	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
son ation	.148	.095	.014	.118	-.131	.194	-.116	.136	.040	.162	.023	.083	-.018	-.053	.104	-.252*	-.1	-1
tailed)	.219	.431	.910	.325	.276	.106	.337	.260	.739	.177	.848	.490	.881	.660	.390	.034	.15	15
	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
son ation	.217	.275*	.291*	.178	.178	.340**	.365**	.358**	.500**	.431**	.379**	.367**	.182	.303*	.291*	.070	-.0	-0
tailed)	.069	.020	.014	.139	.137	.004	.002	.002	.000	.000	.001	.002	.129	.010	.014	.564	.68	68
	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71

significant at the 0.05 level

(tailed).

significant at the 0.01 level

(tailed).

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.632	19

	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	7
VAR10	Pearson Correlation	-.028	-.084	-.001	.186	-.227	-.093	-.082	.112	.016	
	Sig. (2-tailed)	.815	.487	.991	.121	.057	.440	.498	.352	.896	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	7
VAR11	Pearson Correlation	.091	-.081	.282 [*]	-.247 [*]	-.119	-.104	.007	-.036	-.197	-.1
	Sig. (2-tailed)	.448	.501	.017	.038	.322	.387	.953	.765	.099	.1
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	7
VAR12	Pearson Correlation	.135	-.143	.022	-.003	-.029	.134	-.201	.038	-.221	.1
	Sig. (2-tailed)	.262	.233	.858	.983	.813	.266	.092	.751	.064	.1
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	7
VAR13	Pearson Correlation	.115	.053	.160	.375 ^{**}	.027	-.014	-.091	.101	.045	.0
	Sig. (2-tailed)	.340	.660	.182	.001	.826	.909	.450	.403	.712	.5
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	7
VAR14	Pearson Correlation	-.080	-.063	-.024	.026	-.038	-.007	.097	-.098	-.070	-.1
	Sig. (2-tailed)	.506	.600	.841	.827	.753	.953	.422	.418	.564	.3
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	7
VAR15	Pearson Correlation	.166	-.045	-.034	.106	-.148	-.161	-.113	.145	-.022	.1
	Sig. (2-tailed)	.166	.711	.781	.379	.217	.181	.347	.227	.855	.3
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	7
VAR16	Pearson Correlation	-.279 [*]	.062	-.023	.004	.005	.053	-.139	-.023	-.018	.0
	Sig. (2-tailed)	.019	.605	.846	.975	.964	.658	.249	.850	.883	.4
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	7
VAR17	Pearson Correlation	.111	-.358 ^{**}	-.244 [*]	-.064	-.061	.132	.116	-.076	.221	-.0
	Sig. (2-tailed)	.356	.002	.040	.597	.615	.272	.334	.529	.064	.5
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	7
VAR18	Pearson Correlation	.085	-.083	-.006	-.008	-.117	.191	-.143	.147	.009	-.1
	Sig. (2-tailed)	.480	.492	.960	.946	.330	.110	.236	.222	.939	.3
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	7
TOTAL	Pearson Correlation	.355 ^{**}	.003	.261 [*]	.301 [*]	.152	.194	.202	.397 ^{**}	.276 [*]	.1
	Sig. (2-tailed)	.002	.981	.028	.011	.205	.105	.091	.001	.020	.1
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	7

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

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

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.641	19

Y

Correlations

		Correlations									
		VAR1	VAR2	VAR3	VAR4	VAR5	VAR6	VAR7	VAR8	VAR9	VAR10
VAR1	Pearson Correlation	1	.090	.002	.002	.142	-.102	.007	.319**	-.071	.146
	Sig. (2-tailed)		.454	.989	.989	.236	.396	.953	.007	.558	.224
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR2	Pearson Correlation	.090	1	.022	.137	.094	-.121	.008	.077	.160	.025
	Sig. (2-tailed)	.454		.857	.256	.436	.316	.945	.522	.182	.835
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR3	Pearson Correlation	.002	.022	1	.306**	.130	.143	.261*	.051	.068	.237*
	Sig. (2-tailed)	.989	.857		.009	.279	.235	.028	.673	.570	.047
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR4	Pearson Correlation	.002	.137	.306**	1	-.025	.030	.173	.017	.082	.057
	Sig. (2-tailed)	.989	.256	.009		.835	.801	.150	.889	.497	.635
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR5	Pearson Correlation	.142	.094	.130	-.025	1	-.061	.117	.042	-.156	.170
	Sig. (2-tailed)	.236	.436	.279	.835		.616	.332	.731	.195	.155
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR6	Pearson Correlation	-.102	-.121	.143	.030	-.061	1	-.062	.082	-.060	-.133
	Sig. (2-tailed)	.396	.316	.235	.801	.616		.607	.496	.622	.268
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR7	Pearson Correlation	.007	.008	.261*	.173	.117	-.062	1	.013	-.032	.223
	Sig. (2-tailed)	.953	.945	.028	.150	.332	.607		.913	.793	.062
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR8	Pearson Correlation	.319**	.077	.051	.017	.042	.082	.013	1	.040	.218
	Sig. (2-tailed)	.007	.522	.673	.889	.731	.496	.913		.743	.067
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR9	Pearson Correlation	-.071	.160	.068	.082	-.156	-.060	-.032	.040	1	-.203
	Sig. (2-tailed)	.558	.182	.570	.497	.195	.622	.793	.743		.090

	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR10	Pearson Correlation	.146	.025	.237 [*]	.057	.170	-.133	.223	.218	-.203	1
	Sig. (2-tailed)	.224	.835	.047	.635	.155	.268	.062	.067	.090	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR11	Pearson Correlation	.108	.143	.058	-.021	.144	.224	.215	.139	-.039	.188
	Sig. (2-tailed)	.371	.234	.631	.865	.232	.061	.072	.249	.750	.116
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR12	Pearson Correlation	.172	-.090	-.047	.004	.257 [*]	-.157	.201	.080	-.030	.013
	Sig. (2-tailed)	.151	.454	.694	.971	.030	.191	.092	.507	.803	.916
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR13	Pearson Correlation	-.029	.244 [*]	.040	.098	.069	.032	.113	.041	-.170	.097
	Sig. (2-tailed)	.811	.040	.738	.415	.570	.789	.347	.735	.155	.422
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR14	Pearson Correlation	.154	-.072	.297 [*]	.219	.062	-.025	.317 ^{**}	.136	.106	.097
	Sig. (2-tailed)	.200	.549	.012	.067	.607	.838	.007	.260	.380	.421
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR15	Pearson Correlation	.022	.074	-.032	.158	-.092	.164	.139	-.125	-.120	.128
	Sig. (2-tailed)	.855	.538	.794	.188	.447	.173	.247	.299	.319	.288
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR16	Pearson Correlation	-.113	.123	.143	.006	.095	-.022	.123	-.195	.210	.010
	Sig. (2-tailed)	.346	.309	.234	.960	.430	.857	.308	.103	.079	.937
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR17	Pearson Correlation	-.005	.167	.018	-.047	-.134	.016	.218	.035	.121	.111
	Sig. (2-tailed)	.964	.164	.883	.695	.265	.897	.067	.772	.313	.356
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
VAR18	Pearson Correlation	.050	-.137	.047	.017	-.269 [*]	-.109	-.015	.058	.195	-.094
	Sig. (2-tailed)	.679	.255	.699	.886	.023	.366	.904	.631	.103	.434
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
TOTAL	Pearson Correlation	.303 [*]	.338 ^{**}	.474 ^{**}	.387 ^{**}	.266 [*]	.131	.497 ^{**}	.325 ^{**}	.197	.380 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.010	.004	.000	.001	.025	.275	.000	.006	.100	.001
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71

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

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

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.657	19