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

TUGAS AKHIR

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



Oleh :

NAMA	**: BELLA AYUNDA**
NPM	**: 2205160612**
PROGRAM STUDI	**: MANAJEMEN**
KOSENTRASI	**: SUMBER DAYA MANUSIA**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2026

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

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 17 Juli 2026, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama	:	**BELLA AYUNDA**
NPM	:	**2205160612**
Program Studi	:	**MANAJEMEN**
Konsentrasi	:	**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir	:	**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II MEDAN**

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

TIM PENGUJI

Penguji I	**Penguji II**
Dr. MUHAMMAD IRHAN NASUTION, S.E., M.M.	**DEDEK KURNIAWAN GULTOM, SE., M.Si**

Pembimbing

MUSLIH, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua	**Sekretaris**
Assoc. Prof. Dr. RADIMAN, S.E., M.Si	**Assoc. Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si**

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

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama	:	**BELLA AYUNDA**
N.P.M	:	**2205160612**
Program Studi	:	**MANAJEMEN**
Konsentrasi	:	**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir	:	**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN *CYBERLOAFING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II MEDAN**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, 2026

Pembimbing Tugas Akhir

Muslih, S.E., M.Si.

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen	**Dekan**
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU	**Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU**
Agus Sani, S.E., M.Sc.	**Dr. Rahmiman, S.E., M.Si.**

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

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Bella Ayunda
NPM : 2205160612
Dosen Pembimbing : Muslih, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	perbaiki latar belakang masalah,	12/5/2026	
Bab 2	kerangka konseptual diuraikan sesuai dengan daftar pustaka, perbaiki daftar pustaka	13/5/2026	
Bab 3	diuraikan pengambilan sampel dari populasi,	18/5/2026	
Bab 4	pembahasan dari hasil spss (diperbaiki	18/5/2026	
Bab 5	kesimpulan dan saran	18/5/2026	
Daftar Pustaka	perbaiki daftar pustaka	18/5/2026	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc untuk Sidang	20/5/2026	

Medan, 2026

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Muslih, 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

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بسم الله الرحمن الرحيم

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama	**: Bella Ayunda**
NPM	**: 2205160612**
Program Studi	**: Manajemen**
Konsentrasi	**: Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul **"PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II MEDAN"** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Bella Ayunda

ABSTRAK

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

Oleh:
Bella Ayunda
Email: ba281615@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir, dan cyberloafing terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. Fenomena masalah yang dihadapi adalah rendahnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh kedisiplinan yang kurang, minimnya kesempatan untuk pengembangan karir, dan tingginya perilaku cyberloafing. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 60 karyawan sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 2,348 (sig. 0,022 < 0,05) menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan (Putri & Santoso, 2023). Selain itu, pengembangan karir juga terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung 2,324 (sig. 0,024 < 0,05), mengindikasikan bahwa kesempatan yang lebih baik untuk pengembangan karir akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.. Cyberloafing menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan pada kinerja karyawan dengan nilai t hitung 2,317 (sig. 0,024 < 0,05), yang berarti bahwa peningkatan perilaku cyberloafing berpotensi menurunkan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, analisis regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja, pengembangan karir, dan cyberloafing memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan, memperkuat pentingnya pengelolaan ketiga aspek tersebut dalam meningkatkan kinerja di PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Cyberloafing, Kinerja Karyawan, PT Perkebunan Nusantara IV

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, CAREER DEVELOPMENT, AND CYBERLOAFING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II MEDAN

By:
Bella Ayunda
Email: ba281615@gmail.com

This study aims to analyze the influence of work discipline, career development, and cyberloafing on employee performance at PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. The problem identified involves low employee performance resulting from a lack of discipline, limited opportunities for career development, and high levels of cyberloafing behavior. A quantitative research approach utilizing multiple linear regression analysis was employed. Data were collected via questionnaires distributed to 60 employees serving as respondents. The results indicate that work discipline has a significant positive influence on employee performance; a calculated t-value of 2.348 (sig. 0.022 < 0.05) demonstrates that improved work discipline leads to enhanced employee performance (Putri & Santoso, 2023). Furthermore, career development was found to have a significant positive influence on employee performance, with a calculated t-value of 2.324 (sig. 0.024 < 0.05), indicating that better career development opportunities boost performance within the company. Cyberloafing demonstrated a significant negative influence on employee performance, with a calculated t-value of 2.317 (sig. 0.024 < 0.05), meaning that increased cyberloafing behavior has the potential to reduce employee performance. Overall, the regression analysis reveals that work discipline, career development, and cyberloafing simultaneously exert a significant influence on employee performance, underscoring the importance of managing these three aspects to enhance performance at PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.

Keywords: Work Discipline, Career Development, Cyberloafing, Employee Performance, PT Perkebunan Nusantara IV

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **"PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II MEDAN"** dan kemudahan kepada penulis selama mengikuti studi, serta dalam proses bimbingan dan penyelesaian tugas akhir ini.

Tugas akhir ini adalah sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam penulisan tugas akhir ini penulis menyadari terdapatnya kekurangan, namun demikian dengan berlapang dada penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak yang menaruh perhatian terhadap tugas akhir ini. Penyusunan tugas akhir dapat selesai dengan baik berkat bimbingan serta dukungan dari semua pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini, penulis tidak lupa mengucapkan terimakasih yang setulusnya kepada:

1. Kedua orang tua tercinta saya Bapak Iwan Mariadi dan Ibu Muliati yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang yang sangat besar serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan tugas akhir ini. Dan seluruh keluarga.besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti.

2. Bapak Prof. Dr. Akrim, M.Pd. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Radiman, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Muhammad Shareza Hafiz, S.E, M. Acc. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Agus Sani, S.E., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
7. Bapak Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
8. Bapak Muslih, S.E., M.Si. Selaku dosen pembimbing tugas akhir yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
9. Bapak Yudi Siswadi, S.E., M.M Selaku dosen pembimbing akademik saya yang telah memberikan bimbingan dan arahannya selama masa perkuliahan saya.
10. Seluruh dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff dan pegawai yang telah membantu penulis baik selama masa pendidikan maupun dalam pembuatan tugas akhir ini.

11. Teman-teman seperjuangan kuliah saya Amandakan Budio dan A’innaia Sasqia,Syarifah Marsya Muna Aulia,Teddy Arwansyah yang juga selalu memberikan semangat dan selalu hadir menemani selama masa pengerjaan tugas akhir ini dan selama masa perkuliahan
12. Terakhir penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada seseorang yang mungkin terlupakan, ya penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri karena tetap bertahan sampai pada tahap ini. Terima kasih karena tidak menyerah dan berani melawan rasa takut, serta keraguan terbesar dalam diri, terima kasih untuk tidak menyerah tetapi memilih melangkah dan terus berjuang walau kadang tak tau arah dan sering merasa terlambat dari yang lain. Sampai ditahap ini bukanlah hal yang mudah bagi anak kecil yang perjuanganya dipenuhi dengan banyak rintangan dalam mencapai mimpi-mimpinya, perjalananmu sangat tidak mudah tapi kau sanggup melewati badai itu. Saya bangga padamu, saya tau perjalanan ini belum selesai, masih banyak ketidak pastian dan luka yang mungkin datang, tetapi semoga kamu mampu melewatinya dan ingat kamu pantas untuk bahagia, kamu berhak bermimpi. Dan kamu layak sampai di tujuan itu. Teruslah hidup dengan hati yang luas, dan berjalan dengan niat yang baik. Terima kasih Bella Ayunda kamu hebat sudah sejauh ini.

Penulis juga mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak yang telah membaca tugas akhir ini demi perbaikan-perbaikan kedepannya dan untuk penyempurnaan tugas akhir ini dimasa yang akan datang. Semoga tugas akhir ini dapat menambah dan memperluas pengetahuan terutama bagi penulis dan pembaca lainnya.

Akhir kata, penulis mengharapkan semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya. Semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua bantuan yang diberikan. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 15 April 2026

Bella Ayunda

NPM. 2205160620

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**
ABSTRACT ..... **ii**
KATA PENGANTAR ..... **iii**
DAFTAR ISI ..... **viiii**
DAFTAR TABEL ..... **ix**
DAFTAR GAMBAR ..... **x**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Identifikasi Masalah 11
1.3 Batasan Masalah 12
1.4 Rumusan Masalah 12
1.5 Tujuan Penelitian 13
1.6 Manfaat penelitian 13
BAB II KAJIAN PUSTAKA **15**
2.1 Landasan Teori 15
2.1.1 Kinerja Karyawan 15
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan 15
2.1.1.2 Faktor Faktor Kinerja Karyawan 16
2.1.1.3 Tujuan Kinerja Karyawan 17
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan 20
2.1.2 Disiplin Kerja 20
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja 20
2.1.2.2 Faktor Faktor Disiplin Kerja 22
2.1.2.3 Tujuan Disiplin Kerja 26
2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja 27
2.1.3 Pengembangan Karir 28
2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir 28
2.1.3.2 Tujuan Pengembangan Karir 29
2.1.3.3 Faktor Faktor Pengembangan Karir 31
2.1.3.4 Indikator Pengembangan Karir 34
2.1.4 *Cyberloafing* 36

2.1.4.1 Pengertian *Cyberloafing* 36
2.1.4.2 Tujuan *Cyberloafing* 37
2.1.4.3 Faktor Faktor *Cyberloafing* 38
2.1.4.4 Indikator *Cyberloafing* 41
2.2 Kerangka Konseptual 43
2.2.1 Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 43
2.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan .. 44
2.2.3 Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan 45
2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan 45
2.3 Hipotesis 47
BAB III METODE PENELITIAN 49
3.1 Pendekatan Penelitian. 49
3.2 Definisi Operasional Variabel 49
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian 52
3.4 Teknik Pengampilan Sampel 53
3.5 Teknik Pengumpulan Data 53
3.6 Teknik Analisis Data 56
BAB IV HASIL PENELITIAN 62
4.1 Hasil Penelitian 62
4.2 Pembahasan 90
BAB 5 PENUTUP 95
5.1 Kesimpulan 95
5.2 Saran 96
5.3 Keterbatasan Penelitian 97
DAFTAR PUSTAKA 98
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Fenomena Kinerja Pegawai 5
Tabel 1.2 Fenomena Disiplin Kerja 6
Tabel 1.3 Fenomena Pengembangan Karir 7
Tabel 1.4 Fenomena *Cyberloafing* 9
Tabel 3.1. Indikator Kinerja 50
Tabel 3.2. Indikator disiplin kerja 50
Tabel 3.3. Indikator Pengembangan Karir 51
Tabel 3.4. Indikator *Cyberloafing* 51
Tabel 3.5 Waktu Penelitian 52
Tabel 3.8. Skala Likert 54
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden 62
Tabel 4.2 Pendidikan Responden 63
Tabel 4.3 Umur Responden 63
Tabel 4.4. Lama bekerja Responden 64
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y) 65
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X1) 67
Tabel 4.7 kor Angket Untuk Variabel Pengembangan Karir (X2) 70
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Cyberloafing 72
Tabel 4.9 Uji Validitas 75
Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas 77
Tabel 4.11 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov 79
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolonieritas 80
Tabel 4.14 Hasil Regresi Linear Berganda 83
Tabel 4.15 Uji Secara Parsial (Uji-t) 85
Tabel 4.16 Uji Secara Simultan (Uji F) 88
Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi (R) 89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 47
Gambar. 4.1 Uji Normalitas P Plot 78
Gambar. 4.2 Uji Heteroskedastisitas 82

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Perubahan teknologi dan dinamika organisasi telah membawa tantangan baru, terutama dalam menjaga disiplin kerja, mengelola beban kerja, dan mengatasi fenomena penggunaan internet di luar kepentingan pekerjaan atau yang dikenal sebagai *cyberloafing*. Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategis yang telah direncanakan. Dalam konteks perusahaan di PT Perkebunann Nusantara IV Regional II Medan, yang bergerak di sektor perkebunan dan agribisnis, kinerja pegawai memiliki peranan penting dalam menunjang kelancaran operasional perusahaan, kualitas hasil produksi, serta kontribusi terhadap perekonomian daerah dan nasional. Sebagai perusahaan yang berada di bawah naungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PT Perkebunann Nusantara IV Regional II Medan dituntut untuk mampu beroperasi secara profesional, efisien, dan berdaya saing tinggi di tengah dinamika industri perkebunan yang semakin kompleks. Kondisi tersebut menuntut setiap pegawai untuk mampu menunjukkan kinerja yang optimal agar perusahaan dapat mempertahankan keberlanjutan usaha dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja merupakan aspek fundamental yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Gustina, 2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan tanggung jawab pegawai dan mendukung

pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, kinerja juga menjadi faktor yang tidak kalah penting.

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

Pengukuran kinerja merupakan suatu sistem yang mengevaluasi untuk meningkatkan kemungkinan keberhasilan instansi dalam menerapkan strategi, yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat deviasi (perbedaan atau penyimpangan) antara progres yang direncanakan dengan kenyataan. Apabila terdapat deviasi berupa progres yang lebih rendah daripada rencana, perlu dilakukan langkah-langkah untuk memacu kegiatanagar tujuan yang diharapkan dapat dicapai, dengan demikian kinerja karyawan menjadi lebih baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja (Sinaga et al., 2021)

Disiplin Kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan apabila sebagian besar

peraturan-peraturannya ditaati para anggota organisasi tersebut. Kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan.

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Jufrizen, 2019) Dengan disiplin kerja yang baik maka dapat diharapkan kinerja semakin meningkat.

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

Pengembangan karir adalah aktivitas kekaryawanan yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum dan membangun kinerja yang baik. Pengembangan karir sebagai sebuah cara untuk menyakinkan perusahaan untuk mendapatkan kemampupan yang terbaik dari karyawannya sehingga mereka mampu untuk jenjang yang

berikutnya yang lebih baik (Mangkunegara, 2017). Dengan adanya pengembangan karir karyawan akan terpacu untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Cyberloafing (Putri, 2022) dan (Sari, 2022). Cyberloafing adalah perilaku karyawan yang menggunakan internet dengan berbagai jenis bentuk komputer atau smartphone saat berkerja, dimana perilaku itu tidak berhubungan dengan pekerjaan seperti mengunjungi situs hiburan, belanja online, internet messaging, social media, menonton video online, dan mengunduh lagu serta film (Blanchard & Henle, 2019).

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

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

Berdasarkan Pra riset yang penulis lakukan terhadap 30 orang karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan dengan memberikan kuesioner mengenai Kinerja Pegawai yang ada dibawah ini.

Tabel 1.1 Fenomena Kinerja Pegawai

NO	PERNYATAAN	YA (%)	TIDAK (%)
1	Karyawan merasa dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	33%	67%
2	Karyawan sering mencapai target kerja yang telah ditetapkan	37%	63%
3	Karyawan merasa pekerjaanya memberikan dampak positif bagi organisasi	43%	57%
4	Karyawan bekerja secara efisien dalam menyelesaikan tugas sehari-hari	37%	63%
5	Karyawan sering menerima umpan balik positif atas kinerja	33 %	67 %

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan Tabel 1.1 Mayoritas karyawan (67%) merasa bahwa mereka tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal ini menunjukkan adanya masalah dalam manajemen waktu atau beban kerja yang berlebihan, yang berpotensi menghambat kinerja pegawai.

Selanjutnya, hanya (37%) karyawan yang berhasil mencapai target kerja yang telah ditetapkan, sementara (63%) tidak. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan kesulitan untuk memenuhi ekspektasi target yang ditetapkan perusahaan.

Kemudian, sebagian besar karyawan (57%) merasa bahwa pekerjaan mereka tidak memberikan dampak positif bagi organisasi. Hal ini bisa mengindikasikan kurangnya keterlibatan atau apresiasi terhadap kontribusi yang mereka berikan, yang mempengaruhi semangat dan kinerja mereka.

Selain itu, hanya (37%) karyawan yang merasa bahwa mereka bekerja secara efisien, sementara (63%) merasa kurang efisien. Ini menunjukkan adanya tantangan dalam hal efektivitas dan efisiensi kerja, yang bisa disebabkan oleh berbagai faktor seperti kurangnya alat atau pelatihan yang memadai.

Terakhir, (67%) karyawan tidak menerima umpan balik positif atas kinerja mereka, yang mengindikasikan rendahnya komunikasi antara karyawan dan atasan. Umpan balik yang jarang diterima bisa berdampak pada rendahnya motivasi dan kepuasan kerja, yang berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil prasurvei yang menunjukkan persentase yang cukup besar pada responden yang tidak setuju atau merasa kurang dalam berbagai aspek kinerja pegawai (seperti penyelesaian tugas tepat waktu, pencapaian target, dampak pekerjaan terhadap organisasi, efisiensi kerja, dan umpan balik positif), dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan cenderung kurang baik

Tabel 1.2 Fenomena Disiplin Kerja

NO	PERNYATAAN	YA (%)	TIDAK (%)
1	Pekerjaan dapat di selesaikan sesuai dengan batas waktu yang di berikan (deadline)	34%	66%
2	Karyawan mematuhi sop dan intruksi atasan dengan baik	33%	67%
3	Karyawan selalu ,memberikan keterangan jika tidak masuk kerja	40%	60%

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 1.2, sebagian besar karyawan (66%) menyatakan bahwa pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai dengan batas waktu (deadline) yang diberikan. hal ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu masih tergolong rendah, sehingga dapat berdampak pada keterlambatan pencapaian target kerja dan menurunnya efektivitas kinerja pegawai.

Selanjutnya, mayoritas karyawan (67%) menyatakan bahwa mereka tidak mematuhi sop dan instruksi atasan dengan baik. kondisi ini mencerminkan

rendahnya tingkat kedisiplinan dan kepatuhan karyawan terhadap aturan kerja yang berlaku, yang berpotensi menimbulkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas serta menurunkan kualitas hasil kerja.

Terakhir, hanya 40% karyawan yang menyatakan bahwa mereka selalu memberikan keterangan apabila tidak masuk kerja, sementara 60% menyatakan tidak. hal ini menunjukkan bahwa tingkat tanggung jawab dan kedisiplinan karyawan dalam hal kehadiran masih rendah, yang dapat mengganggu kelancaran operasional perusahaan.

Berdasarkan hasil prasurvei tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan masih tergolong rendah, terutama dalam aspek ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab kerja. kondisi ini menunjukkan perlunya perhatian dari pihak manajemen untuk meningkatkan disiplin, pengawasan, serta pemberian motivasi agar kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal.

Tabel 1.3 Fenomena Pengembangan Karir

NO	PERNYATAAN	YA (%)	TIDAK (%)
1	Hubungan antar rekan kerja di tempat kerja Anda berjalan harmonis	43%	57%
2	Karyawan mendapatkan dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari rekan kerja atau atasan	33%	67%
3	Karyawan merasa termotivasi saat melaksanakan tugas harian di perusahaan	47%	53%
4	Karyawan merasa penghargaan atas prestasi kerja diberikan dengan cukup oleh perusahaan	37%	63%
5	Karyawan merasa bahwa kesempatan untuk menyampaikan ide berpengaruh pada motivasi kerja	44%	56%

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan Tabel 1.3 Sebagian besar Hubungan antar rekan kerja dinilai kurang harmonis oleh mayoritas responden, dengan 57% menjawab “Tidak” terhadap pertanyaan “Apakah hubungan antar rekan kerja di tempat kerja Anda berjalan harmonis?”, sedangkan hanya 43% yang merasa hubungan kerja sudah baik. Hubungan interpersonal yang kurang harmonis ini dapat mengurangi rasa nyaman dan dukungan sosial yang merupakan salah satu kebutuhan dalam teori motivasi kerja.

Dorongan dari rekan kerja atau atasan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik juga dinilai rendah oleh karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa 67% responden menjawab “Tidak”, dan hanya 33% yang merasa mendapatkan dorongan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan belum merasakan dukungan yang memadai dalam meningkatkan semangat dan komitmen kerja.

Ketika ditanya mengenai motivasi saat melaksanakan tugas harian di perusahaan, sebagian besar karyawan tetap merasa kurang termotivasi (53% menjawab “Tidak”) dibandingkan yang merasa termotivasi (47% “Ya”). Ini mengindikasikan bahwa semangat intrinsik dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari masih kurang kuat di sebagian besar responden.

Penghargaan atas prestasi kerja dari perusahaan juga dinilai kurang oleh mayoritas responden. Sebanyak 63% karyawan menjawab “Tidak” ketika ditanya apakah penghargaan sudah diberikan dengan cukup oleh perusahaan, sementara hanya 37% merasa penghargaan itu cukup. Pengakuan dan penghargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja dan biasanya berkaitan dengan kebutuhan untuk dihargai dan diakui dalam teori motivasi kerja.

Terkait kesempatan untuk menyampaikan ide yang berpengaruh pada motivasi, data menunjukkan bahwa 56% responden menjawab “Tidak”, sedangkan 44% merasa bahwa kesempatan menyampaikan ide berpengaruh terhadap motivasi mereka. Ini menandakan bahwa lebih dari setengah responden belum merasakan adanya ruang yang cukup untuk berkontribusi secara ide dalam proses kerja, yang memengaruhi keterlibatan mereka dan potensi motivasi kerja.

Selain indikator-indikator di atas, hasil prariset lainnya menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa tidak mendapatkan pelatihan tambahan atau kesempatan pengembangan keterampilan, serta posisi pekerjaan yang tidak selalu sesuai dengan keterampilan dan pengalaman yang dimiliki. Selain itu, perusahaan juga dinilai kurang memperhatikan kondisi kesehatan dan usia dalam penempatan tugas, yang dapat memperlemah motivasi kerja. Ketidaksesuaian antara kemampuan dan tugas kerja berpotensi menurunkan semangat dan efektivitas kerja, yang sesuai dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan sosial dan penghargaan berperan penting dalam mendorong individu untuk bekerja dengan maksimal.

Tabel 1.4 Fenomena *Cyberloafing*

NO	PERNYATAAN	YA (%)	TIDAK (%)
1	merasa penggunaan internet pribadi tidak mengganggu kinerja	43%	57%
2	menggunakan fasilitas komputer kantor untuk aktivitas di luar pekerjaan.	37%	63%
3	menggunakan internet kantor untuk keperluan pribadi ringan.	44%	56%
4	mencari informasi pribadi di internet saat jam kerja	33%	67%
5	browsing topik yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.	36%	64 %

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan Tabel 1.4, sebagian besar karyawan (57%) menyatakan bahwa mereka merasa penggunaan internet pribadi mengganggu kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa aktivitas penggunaan internet pribadi selama jam kerja berpotensi mengurangi fokus dan konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Selanjutnya, hanya 37% karyawan yang menyatakan bahwa mereka menggunakan fasilitas komputer kantor untuk aktivitas di luar pekerjaan, sementara mayoritas (63%) menyatakan tidak. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian karyawan masih memanfaatkan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi, namun sebagian besar mulai menyadari batasan penggunaan fasilitas kerja agar tidak mengganggu produktivitas.

Kemudian, mayoritas karyawan (56%) menyatakan bahwa mereka menggunakan internet kantor untuk keperluan pribadi ringan. Aktivitas ini, meskipun tergolong ringan, tetap dapat mengurangi efektivitas kerja apabila dilakukan secara berulang dan dalam durasi yang cukup lama.

Selain itu, sebagian besar karyawan (67%) menyatakan bahwa mereka mencari informasi pribadi di internet saat jam kerja. Hal ini mencerminkan tingginya kecenderungan cyberloafing kecil di lingkungan kerja, yang dapat mengalihkan perhatian karyawan dari tugas utama.

Terakhir, mayoritas karyawan (64%) menyatakan bahwa mereka melakukan browsing topik yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Aktivitas tersebut berpotensi menurunkan tingkat konsentrasi serta memperlambat penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan hasil prasurvei di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat cyberloafing kecil di perusahaan tergolong cukup tinggi. Kebiasaan menggunakan internet untuk keperluan pribadi, mencari informasi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, serta browsing di luar konteks tugas kerja menjadi faktor yang dapat menurunkan fokus, efektivitas, dan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Kondisi ini menunjukkan perlunya pengawasan dan kebijakan penggunaan internet yang lebih tegas di lingkungan kerja.Dengan latar belakang yang telah dijabarkan secara mendalam, penelitian ini memiliki tujuan untuk memberikan analisis mendalam tentang hubungan antara lingkungan kerja dan Motivasi Karyawan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu, penulis cukup tertarik untuk meneliti penelitian dengan judul**"** Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan *Cyberloafing* Terhadap kinerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan".

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Kinerja karyawan masih belum mencapai tingkat yang optimal, yang tercermin dari hasil penilaian kinerja dimana masih banyak karyawan yang belum memenuhi kriteria sangat baik sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Disiplin kerja karyawan masih perlu ditingkatkan, ditandai dengan adanya sebagian karyawan yang belum menunjukkan ketepatan waktu dalam

kehadiran serta masih menggunakan jam kerja untuk aktivitas yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaan.

3. Pengembangan karier karyawan dinilai belum berjalan secara transparan, karena masih ditemukan adanya unsur kedekatan dalam proses pengembangan karier serta kurang meratanya kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi diri.
4. Perilaku cyberloafing masih terjadi di lingkungan kerja, yang terlihat dari penggunaan fasilitas internet perusahaan oleh sebagian karyawan untuk kepentingan pribadi dan aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja.

1.3 Batasan Masalah

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

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan?
2. Apakah pengembangan karier secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan?

3. Apakah perilaku cyberloafing secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan?
4. Apakah disiplin kerja, pengembangan karier, dan perilaku cyberloafing secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

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

1.6 Manfaat penelitian

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

Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.

2. Manfaat Praktis

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

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

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sebagai salah satu masalah yang utama dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan tercapai tujuannya atau tidak, sangat bergantung kepada tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya. Karyawanlah yang kemudian akan menentukan apakah sumber daya organisasi yang lain, seperti mesin, gedung – gedung, peralatan kerja, uang, bahan baku, dan lain sebagainya dapat memberikan kontribusi optimum atau tidak terhadap usaha tercapainya tujuan organisasi. Startegi apapun yang akan dipilih dan dilakukan oleh organisasi dalam menjalankan bisnisnya, terutama jika startegi yang dipilih adalah deferensiasi atau bisnis bidang jasa, maka unsur karyawan yang memiliki posisi utama, karyawan menjadi penentu keberhasilan bisnis yang dijalankan oleh perusahaan/organisasi (Suparyadi, 2015). Menurut (Gultom, 2019) Kinerja adalah pengukuran sebuah kegiatan dalam mencapai target/tujuan yang telah ditetapkan. Apakah kegiatan tersebut dikerjakan lebih baik dari hari sebelumnya. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Sedangkan menurut (Ainanur & Tirtayasa, 2018), kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dapat bekerja

dengan baik dan menghasilkan output yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu komponen yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

Menurut (Jufrizen, 2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan peran mereka di perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu.

Menurut (Ekhsan, 2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas yaitu dapat disimpulkan bahwasanya pengertian kinerja karyawan merupakan kemampuan untuk mencapai persyaratan pekerjaan, yaitu adalah ketika sebuah target kerja dapat diselesaikan dengan waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu sehingga bertujuan akan sesuai dengan moral maupun etika dari perusahaan tersebut. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan sebuah kontribusi bagi perusahaan.

2.1.1.2 Faktor Faktor Kinerja Karyawan

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

1. Disiplin Kerja Untuk mengubah perilaku dan upaya meningkatkan kesediaan dan kesadaran seseorang menaati semua norma norma sosial dan peraturan berlaku maka manajer memakai disiplin sebagai alat komunikasi
2. Pengembangan Karir. dengan memastikan tersedianya orang dengan pengalaman yang tepat dan kualifikasi yang dibutuhkan dalam suatu jabatan adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk pengembangan karir. Salah satu pencapaian sasaran karir yang membantu karyawan adalah pengalaman kerja yang mereka miliki.

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

1. Disiplin Kerja. Disiplin kerja adalah bentuk kesadaran dan kemampuan karyawan dalam menaati segala peraturan yang terdapat di perusahaan, baik yang berbentuk tertulis maupun tidak tertulis, serta harus mau untuk menerima sanksi maupun hukuman jika melakukan suatu pelanggaran.
2. Pengembangan Karir. Pengembangan karir merupakan perolehan pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan.

2.1.1.3 Tujuan Kinerja Karyawan

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

1. Mengidentifikasi kemampuan organisasi.
2. Menganalisa kemampuan karyawan secara individual.
3. Menyusun sasaran dimasa mendatang.

4. Melihat prestasi dari kinerja karyawan secara realistis.
5. Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan di dalam organisasi.
6. Memperoleh data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
7. Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
8. Memungkinkan manajemen dalam melakukan negosiasi secara rasional dan obyektif dengan serikat pekerja maupun secara langsung dengan karyawan.
9. Membuat kerangka berpikir dan standart dalam pelaksanaan peninjauan yang dilakukan berkala pada sistem pemberian upah dan gaji.
10. Mengarahkan pihak manajemen agar bersikap obyektif dalam memperlakukan karyawan sesuai dengan prinsip organisasi.

Sedangkan menurut (Umam, 2020) adapun manfaat lain penilaian kinerja bagi organisasi, yaitu :

1. Perbaikan kinerja. Dengan dilakukannya penilaian kinerja tentu akan bermanfaat bagi seluruh karyawan baik dari tingkat atas sampai tingkat bawah dalam kegiatan untuk meningkatkan serta memperbaiki kinerja karyawan.
2. Posisi tawar menawar. Posisi tawar menawar memungkinkan perusahaan melakukan negosiasi yang objektif dengan serikat buruh atau dengan karyawannya.

3. Keputusan penempatan. Dengan penilaian kinerja tentunya akan membantu untuk promosi, penempatan, perpindahan dan penurunan jabatan berdasarkan hasil kerjanya.
4. Penyesuaian kompensasi. Penilaian kinerja dapat membantu perusahaan dalam menentukan kompensasi, baik kompensasi finansial maupun nonfinansial.
5. Pelatihan dan pengembangan. Kinerja karyawan yang tidak baik mengindikasi adanya kebutuhan untuk pelatihan. Oleh sebab itu kinerja yang baik akan menunjukkan adanya potensi yang harus dikembangkan.
6. Perencanaan dan pengembangan karir. Dengan adanya penilaian kinerja akan dapat dipakai untuk panduan dalam perencanaan.
7. Evaluasi dan proses staffing. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen sumber daya manusia.
8. Defisiensi proses penempatan karyawan. Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan didepartemen sumber daya manusia.
9. Ketidakakuratan informasi. Kinerja lemah akan menandakan adanya kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia.
10. Kesalahan dalam merancang pekerjaan. Kinerja yang tidak baik merupakan gejala dari membuat rancangan tidak tepat. Dengan penilaian kinerja tentunya dapat melihat kembali kesalahan yang terjadi.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Robbins & Judge, 2021), lima indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

1) Kualitas kerja.
2) Kuantitas kerja.
3) Ketepatan waktu.
4) Efektivitas.
5) Kemandirian.

Menurut (Mangkunegara, 2018) beberapa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kualitas kerja adalah kualitas yang harus dihasilkan dalam pekerjaan yang dikerjakannya.
2) Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
3) Kendala kerja adalah ketidakpastian apakah pegawai dapat mengikuti instruksi, berinisiatif, hati-hati, dan rajin dalam melakukan pekerjaan.
4) Sikap kerja adalah sikap yang memiliki pegawai terhadap perusahaan, pegawai lain, dan pekerjaan mereka sendiri.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah

sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. (Sinambela, 2019) maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

Menurut (Sutrisno, 2019) Disiplin kerja adalah sikap taat dan patuh pegawai terhadap aturan serta norma yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas, ketepatan waktu, serta ketaatan pada prosedur kerja, disiplin yang tinggi akan mendorong meningkatnya kinerja karena pegawai lebih teratur dan konsisten dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sedangkan (Siswadi & Arif, 2021) Disiplin Kerja kerja adalah ketaatan seseorang atau kelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan percapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut. (Tanjung, 2017) Disiplin Kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menegakan peraturan perusahaan, serta mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada para karyawan.

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

2.1.2.2 Faktor Faktor Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2022) mengemukakan bahwa ada beberapa Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja yakni :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

   Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi Disiplin Kerja. Karyawan akan mematuhi setiap aturan, dengan asumsi mereka merasa bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang sebanding dengan upaya mereka yang telah ditambahkan ke organisasi. Jika mereka mendapatkan upah yang memuaskan, mereka akan benar-benar ingin bekerja dengan tenang dan tekun, dan selalu berusaha memberikan yang terbaik Namun, memberikan gaji yang cukup tidak benar-benar menjamin dasar Disiplin Kerja. Karena pengaturan gaji hanyalah salah satu cara untuk mengurangi kegelisahan pekerja, padahal banyak hal lain di luar kompensasi yang harus menjunjung landasan Disiplin Kerja kerja dalam organisasi.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

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

yang sudah ditetapkan. Pekerjaan inisiatif yang terpuji sangat penting dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua variabel yang mempengaruhi Disiplin Kerja dalam organisasi, karena pemimpin dalam suatu perusahaan masih merupakan contoh yang baik bagi pekerja. Bawahan akan terus- menerus meniru apa yang dilihatnya secara konsisten apa pun yang dibuat oleh pemimpin. Jika seorang pemimpin ingin menerapkan Disiplin Kerja dalam organisasi, ia harus terlebih dahulu melatihnya, sehingga pekerja dibawahnya dapat mengikutinya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

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

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

   Bila ada seorang karyawan yang melanggar Disiplin Kerja, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar Disiplin Kerja, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

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

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

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

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya Disiplin Kerja.

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

Sedangkan Menurut (Afandi, 2020) Afandi, faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain:

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

9. Faktor hubungan kemanusiaan

2.1.2.3 Tujuan Disiplin Kerja

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

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

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

Manfaatnya yaitu bagi organisasi adanya Kedisiplin Kerjaan yaitu akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian,

karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan ktenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

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

1. Kepatuhan karyawan terhadap jam kerja
2. Kepatuhan terhadap perintah dan peraturan pimpinan
3. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan-hati-hati.
4. Berpakaian yang sopan, dan menggunakan tanda-tanda pengenal instansi.
5. Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Sedangkan Menurut (Sutrisno, 2019) Indikator Disiplin Kerja yaitu:

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

2.1.3 Pengembangan Karir

2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir

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

Menurut (Sutrisno, 2021), pengembangan karier merupakan proses sistematis yang dirancang organisasi untuk menjaga dan meningkatkan kualitas karyawan sehingga mampu mendorong semangat kerja, loyalitas, serta kinerja optimal demi keberlangsungan perusahaan. Selanjutnya, (Arismunandar & Khair, 2020) pengembangan karir dapat didefinisikan sebagai semua usaha pribadi karyawan yang ditujukan untuk melaksanakan rencana karirnya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian, dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja.

Sementara itu, (Rahmadani & Putri (2022) mendefinisikan pengembangan karier sebagai seluruh upaya personal karyawan dalam mewujudkan rencana karier melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, serta pencapaian profesional. Pendapat serupa dikemukakan oleh, (Jufrizen, 2015) Pengembangan karir yang dimiliki dari masing-masing karywan, akan menimbulkan kepuasan kerja di diri karyawan tersebut terhadap hasil kerjanya, sehingga pekerja yang berkompeten akan mengerti dan memahami setiap pekerjaan yang diberikan padanya dan timbul kepuasan kerja setelah mereka mengetahui hasil kerjanya.

Lebih lanjut, (Saragih, 2019) mengemukakan bahwa pengembangan karier yang dikelola dengan baik akan menumbuhkan kepuasan kerja, karena karyawan

yang kompeten akan lebih memahami tugas dan tanggung jawabnya serta mampu menilai hasil kerjanya secara positif.

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

2.1.3.2 Tujuan Pengembangan Karir

Menurut (Sabrina, 2021) manfat pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Perusahaan
    a. Kemampuan organisasi dalam mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas meningkat
    b. Terdapat jaminan ketersediaan tenaga ahli
    c. Meningkatkan motivasi karyawan
    d. Memastikan kaderisasi berjalan dengan baik
2. Manfaat Bagi Karyawan
    b. Peningkatan rasa tanggung jawab
    c. Pemanfaatan potensi seseorang secara maksimal
    d. Peningkatan otonomi
    b. Tantangan pekerjaan yang memotivasi bertambah
3. Manfaat Secara umum

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

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

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan.

   Pengembangan karier membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu.
2. Menunjukan hubungan kesejahteraan karyawan.

   Perusahaan merencanakan karier karyawan dengan meningkatkan kesejahteraan pegawaai agar karyawan lebih tinggi loyalitasnya.
3. Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka. Pengembangan karier membantu menyadarkan karyawananya akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahlianya.
4. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan. Pengembangan karier akan memperkuat hubuungan dan sikap karyawannya terhadap perusahaannya.

5. Membuktikan tanggung jawab sosial. Pengembangan karier suatu cara menciptakan iklim-iklim kerja yang positif dan karyawan-karyawan menjadi lebihg bermental sehat.
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan. Pengembangan karier membantu progrsm-progrsm perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.
7. Mengurangi turnover dan biaya kekaryawanan. Pengembangan karier dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kekaryawanan menjadi lebih efektif.
8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial. Pengembangan karier dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan. Perencanaan karier dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kekaryawanan.
10. Menggiatkan suatu pemikiran jkarak waktu yang panjang. Pengembangan karier berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

2.1.3.3 Faktor Faktor Pengembangan Karir

Menurut (Arianty et al, 2019) ada beberapa manfaat pengembangan karir,yaitu:

1. Meningkatnya kemampuan karyawan

   Hal ini dicapai melalui pendidikan dan pelatihan dalam proses pengembangan kariernya, karyawan yang dengan sungguh-sungguh

mengikuti pendidikan dan pelatihan akan mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, yang dapat diseimbangkan kepada organisasi atau perusahaan dimana mereka bekerja.

2. Meningkatnya suplai karyawan yang berkemampuan

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

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

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir

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

2. Keperdulian para atasan langsung

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

awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi

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

4. Minat untuk dipromosikan

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

5. Tingkat kepuasaan

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

yang dihadapi oleh seseorang, pekerja puas apabila ia dapat mencapai timgkat tertentu dalam karir nya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya.

2.1.3.4 Indikator Pengembangan Karir

Sementara itu, (Prinska, 2020) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator dalam pengembangan karier, yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan Karier

   Setiap karyawan perlu menyusun dan menetapkan perencanaan karier sebagai arah pengembangan dirinya di masa depan.

2. Pengembangan Karier Individu

   Setiap karyawan memiliki tanggung jawab pribadi terhadap kemajuan dan perkembangan kariernya melalui peningkatan kompetensi, keterampilan, dan pengalaman kerja.

3. Pengembangan Karier yang Didukung oleh Departemen SDM

   Pengembangan karier tidak hanya menjadi tanggung jawab karyawan, tetapi juga memerlukan peran aktif manajer serta dukungan dari departemen sumber daya manusia dalam bentuk pembinaan, pelatihan, dan kesempatan pengembangan.

4. Peran Umpan Balik terhadap Kinerja

   Umpan balik yang diberikan secara berkelanjutan terhadap kinerja karyawan menjadi dasar penting dalam proses pengembangan karier, karena membantu karyawan memahami kekuatan dan kelemahan dirinya serta mempersiapkan diri secara lebih terarah untuk mencapai tujuan karier.

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

1. Prestasi kerja

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

2. Eksposur

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

3. Jaringan kerja

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

4. Peluang untuk tumbuh

   Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk tumbuh misalnya, melalui pelatihan-pelatihan, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini

akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang sesuai rencana karirnya.

5. Pembimbing dan sponsor

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

2.1.4 *Cyberloafing*

2.1.4.1 Pengertian *Cyberloafing*

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

Menurut (Ginting & Yuniasanti, 2025) *Cyberloafing* dipahami sebagai tindakan menyimpang berupa aktivitas *browsing* internet atau mengecek email pribadi saat bekerja, yang tidak sesuai dengan aturan organisasi dan dapat merugikan organisasi serta individu. Menurut (Paramitha & Wahyuni, 2021) prilaku karyawan atau karyawan dengan menggunakan internet dari perusahaan pada jam kerja untuk kepentingan pribadi dan kegiatan yang tidak memiliki kaitan

dengan pekerjaan. Dengan menggunakan internet selama jam kerja untuk kepentingan pribadi akan memberikan dampak yang negatif.

Cyberloafing adalah karyawan yang mengambil kesempatan untuk memanfaatkan akses internet perusahaan pada jam kerja dengan menjelajahi situs web yang tidak terkait dengan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri dan juga mereka tidak mengenali batasan antara kerja dan waktu luang mereka. Perilaku ini dianggap sebagai salah satu perilaku kerja *kontraproduktif* di tempat kerja dan berkontribusi pada kegagalan organisasi, Aktivitas *cyberloafting* ini dapat memberikan dampak negatif bagi kinerja para Karyawan serta menurunkan produktivitas organisasi atau perusahaan.

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

2.1.4.2 Tujuan *Cyberloafing*

Cyberloafing tidak hanya dipahami sebagai perilaku penggunaan internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja atau jam belajar, tetapi juga memiliki berbagai dampak signifikan terhadap individu, organisasi, dan proses pembelajaran.

Menurut (Blanchard & Henle, 2019) menjelaskan Tujuan dari Cyberloafing yaitu:

1. Mengurangi produktivitas

   Karyawan yang melakukan Cyberloafing akan melalaikan tugasnya, serta dapat memanipulasi keadaan dengan cara karyawan tersebut terlihat aktif sepanjang hari di depan komputer, namun yang dilakukan hanya membuka

situs online. Mereka lebih mengutamakan kesenangan sesaat yang berkaitan dengan melihat hal yang lebih menarik dibandingkan dengan pekerjaannya tanpa mempedulikan bagaimana seharusnya karyawan pada umumnya. Tidak sedikit karyawan yang menyadari bahwa kegiatan yang mereka lakukan bukanlah hal yang memberikan sumbangsih bagi pekerjaannya dan justru membuang waktu serta tak seharusnya dilakukan. Perilaku Cyberloafing ini melanggar etika dalam dunia kerja dan dapat mencoreng nama baik pribadi maupun instansi.

2. Degradasi Kinerja

   Sistem komputer serta jaringan internet yang berlebihan dapat menyebabkan kelebihan sumberdaya dan menimbulkan efek yaitu menurunkan bandwidth atau kecepatan akses internet. Hal tersebut terjadi jika karyawan membuka berbagai macam situs online secara bersamaan. Penggunaan jaringan listrik juga menjadi meningkat dan berimbas kepada anggaran kantor yang kian membengkak dan apabila alat elektronik yang berada pada kantor tidak dikurangi pemakaiannya maka kemungkinan besar dapat mengurangi masa pakainya.

2.1.4.3 Faktor Faktor *Cyberloafing*

Menurut (Ozler & Polat, 2019) ada beberapa faktor *Cyberloafing* yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Individual

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

a. Persepsi dan Sikap Individu yang menggunakan computer dalam bekerja lebih cenderung menggunakan computer kerja untuk alasan pribadi dan ada hubungan posotif antara sikap yang menguntungkan terhadap perilku *Cyberloafing*.
b. Sifat Pribadi (Personal Traits) Perilaku penggunaan internet dapat mencerminkan berbagai macam motif psikologis individu. Sifat pribadi seperti rasa malu (*Shyness*), kesepian *(loneliness*), isolasi (*isolation*), *Self-control, Self-esteem, Locus of control* dapat memengaruhi pola penggunaan internet individu dan timbulnya *Cyberloafing*. Salah satu contohnya, individu yang memiliki pengendalian diri yang rendah, cenderung lebih besar dalam melakukan penyimpangan di tempat kerja.
c. Kebiasaan dan Kecanduan Internet Kebiasaan mengacu pada perilaku yang dimana terjadi tanpa instruksi dari diri individu sebagai respon terhadap keadaan lingkungan sekitar. Kebiasaan menggunakan internet dapat mempengaruhi individu untuk juga melakukan perilaku *Cyberloafing* tanpa mereka sadari dan mempertimbangkan dampak negatif dari *Cyberloafing*. Selain itu tingkat kecanduan internet yang tinggi dapat menyebabkan perilaku penyalahgunaan internet dan juga *Cyberloafing*.
d. Faktor Demografis Faktor demografis juga sebagai prediktor signifikan dari *Cyberloafing*, seperti status pekerjaan, tempat kerja, tingkat gaji, tingkat pendidikan, usia, dan jenis kelamin.

e. Niat untuk terlibat, Norma Sosial, dan Kode Etik Pribadi Individu yang menganggap pentingnya norma sosial dan kode etik pribadi dalam bekerja, akan mengurangi niat seseorang untuk terlibat dalam perilaku menyimpang seperti *Cyberloafing* di tempat kerja.

2. Faktor Organisasi

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

a. Batasan Penggunaan Internet Organisasi yang membatasi penggunaan internet kepada para karyawannya akan mengurangi penggunaan internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan atau *Cyberloafing*. Hanya untuk pekerjaan yang dapat diakses melalui internet.

b. Hasil Yang Diharapkan Individu yang memilih online selama bekerja, namun bukan tujuannya untuk bekerja, ia memiliki harapan bahwa perilakunya tersebut dapat memenuhi kebutuhan kerja dan terhindar dari konsekuensi negatif. Dengan kata lain terlihat seperti bekerja, namun kenyataannya tidak bekerja.

c. Pandangan Rekan Kerja Tentang Norma *Cyberloafing* Dalam lingkungan kerja yang karyawannya banyak terlibat dalam perilaku *Cyberloafing*.

d. Karakteristik Pekerjaan *Cyberloafing* juga ditimbulkan dari berbagai karakteristik pekerjaan tertentu. Karyawan yang biasanya bosan dengan pekerjaannya lebih cenderung berperilaku *Cyberloafing* selama bekerja.

3. Faktor Situasional

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

Menurut (Blanchard & Henle, 2019) membagi *Cyberloafing* ini secara bertahap dilihat dari kekuatan perilakunya, diklasifikasikan menjadi dua, yaitu:

1. Minor *Cyberloafing*

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

2. Serious *Cyberloafing*

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

2.1.4.4 Indikator *Cyberloafing*

Merujuk (Blanchard & Henle, 2019) *cyberloafing* dibagi jadi dua tingkat yakni:

1) *Minor Cyberloafing*

   Minor Cyberloafing, yakni ketika para pegawai kolaborasi dengan aktivitas pemakaian jaringan internet yang sama sekali tidak ada kaitannya dengan kinerja, contohnya adalah mengirimkan e-mail atau menjelajahi

tempat wisata. Beberapa tindakan *minor cyberloafing* meliputi kirim dan terima e-mail pribadi, mengunjungi tempat olahraga, *update* status di media sosial, dan berbelanja online. Aktivitas *cyberloafing* yang kecil hampri sama dengan individu lain dengan umumnya tidak semuanya diterima di lingkungan kerja, kemudian menerima telepon pribadi atau mengobrol tentang kehidupan pribadi saat sedang berada pada jam kerja.

2) *Serious Cyberloafing*

Serious Cyberloafing, yaitu jenis *cyberloafing* di mana karyawan berurusan dengan beragam kegiatan pemakaian internet dapat dianggap berisiko karena melanggar kebijakan perusahaan dan berpotensi menyalahi hukum. Beberapa perilaku *cyberloafing* yang serius bisa berupa berjudi online, kelola media sosial pribadi, atau mengakses situs dengan isi konten pornografi.

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

1. *Cyberloafing* Kecil

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

2. *Cyberloafing* Besar

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

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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

Lebih lanjut, (Pratama & Nugroho, 2024) menjelaskan bahwa tingginya tingkat disiplin kerja mencerminkan komitmen individu terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

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

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arif et al., 2020), (Farisi et al., 2021), (Arianty, 2017), (Handayani & Berutu, 2021), (Jufrizen & Sitorus, 2021) (Yusnandar & Hasibuan, 2021), (Muis & Hasibuan,

2021), (Farisi & Lesmana, 2021), (Astuti & Pratama, 2021), (Azhar et al., 2020), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

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

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

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

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

2.2.3 Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan

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

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

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

2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan

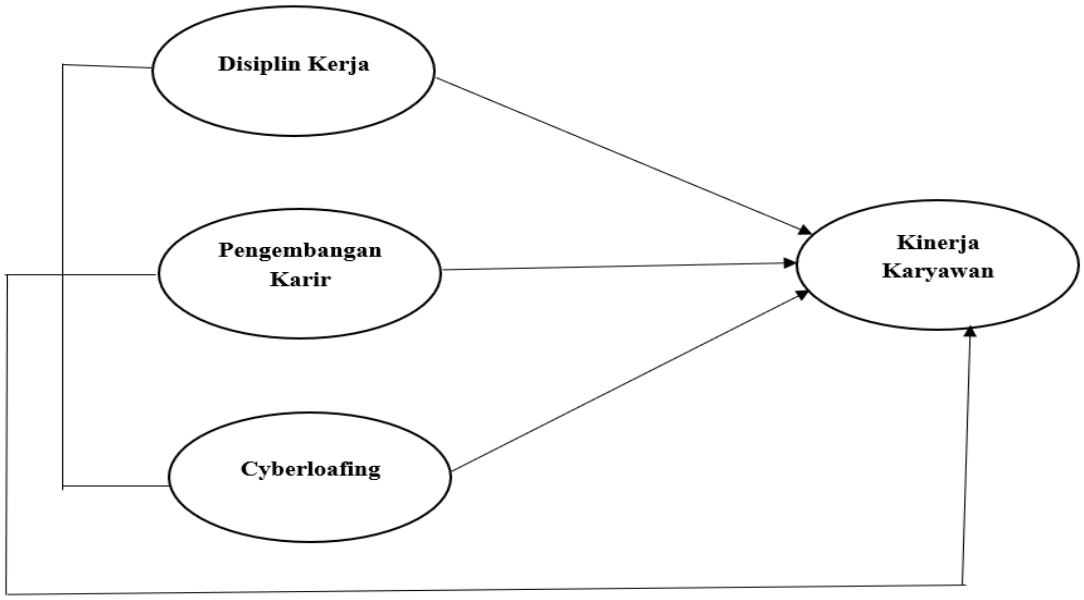
Menurut (Daulay & Manaf, 2017) Kinerja dapat diukur melalui penilaian kinerja yang dapat dilakukan perusahaan setiap periodenya. Selain kinerja karyawan yang memberikan pengaruh pada kinerja perusahaan atau usaha, produktivias kerja akan memberikan pegaruh akan keberhasilan perusahaan. Kinerja seorang karyawan untuk bekerja biasanya ditunjukan oleh aktivitas yang

terus-menerus dan berorientasikan tujuan (Daulay et al., 2019). Untuk terlaksananya tujuan organisasi maka setiap karyawan dituntut untuk lebih disiplin dalam bekerja sehingga apa yang dikerjakan dapat terlaksana dengan baik sehingga kinerja yang ditimbulkan pula dapat memuaskan. Kinerja dapat tercapai apabila setiap karyawan bekerja secara maksimal, sehingga terciptanya hubungan baik antara pimpinan dan karyawan, serta mendapatkan hasil yang memuaskan (Koyongian & Dotulong, 2015)

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

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

Kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendrayani, 2019).

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan .
2. Ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan .
3. Ada pengaruh *Cyberloafing* terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan .

4. Ada pengaruh Disipin, Pengembangan Karir dan *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Menurut (Juliandi et al., 2015), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengkaji hubungan atau keterkaitan antar variabel, termasuk pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya, serta apakah suatu variabel dapat menjadi penyebab perubahan pada variabel lain. Sedangkan metode kuantitatif merupakan metode berlandaskan filosofi positivisme, di mana pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk menggambarkan serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu objek dari variabel atau ide yang akan diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan untuk menguji kesempurnaan penelitian. Tiga variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini: variabel independen (variabel bebas), variabel dependen (variabel terikat), Berikut adalah ketiga variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.2.1 Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y)

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

Tabel 3.1. Indikator Kinerja

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

Sumber : Mangkunegara (2018)

3.2.2 Variabel Bebas Disiplin Kerja (X1)

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

Tabel 3.2. Indikator disiplin kerja

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

Sumber : Sutrisno (2019)

3.2.3 Variabel Bebas Pengembangan Karir (X2)

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

Tabel 3.3. Indikator Pengembangan Karir

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

Sumber : Rivai (2019)

3.2.4 Variabel Bebas *Cyberloafing* (X3)

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

Tabel 3.4. Indikator *Cyberloafing*

No	Indikator
1	*Cyberloafing* Kecil
2	*Cyberloafing* Besar

Sumber : Menurut Tefa & Mahendra, (2022)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Proses pelaksanaan penelitian ini dilakukan di wilayah PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan , yang berlokasi di Jalan Letjend Suprapto No 2. Di sisi lain, waktu penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan, yang dilaksanakan dari bulan Desember 2025 hingga bulan Mei 2026.

Tabel 3.5 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Waktu Kegiatan																							
		Desember				Januari				Februari				Maret				April				Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																								
2	Prariset Penelitian																								
3	Penyusunan Proposal																								
4	Bimbingan Proposal																								
5	Seminar Poposal																								
6	Revisi Proposal																								
7	Penyusunan Skripsi																								
8	Bimbingan Skripsi																								
9	Sidang Meja Hijau																								

3.4 Teknik Pengampilan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2015) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya ditujukan untuk orang, tapi juga bisa ditujukan kepada objek dan benda-benda yang lain. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan bagian SDM yang berjumlah 60 karyawan.

3.4.1 Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel nonprobability sampling dengan sampling jenuh. Dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan sehingga sampel penelitian ini sebanyak 60 karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Data Primer (Kusioner)

Pada penelitian ini, data primer dikumpulkan langsung dari responden, yaitu pegawai yang bekerja di PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan, dengan menggunakan instrumen kuesioner. Kuesioner dirancang secara struktural untuk mengukur variabel-variabel utama dalam penelitian, yaitu Disiplin kerja, Pengembangan karir,dan Cyberloafing Terhadap kinerja pegawai. Setiap item dalam kuesioner dibuat berdasarkan indikator-indikator yang relevan dengan

kerangka teori dan hasil penelitian terdahulu. Kuesioner ini menggunakan Skala Likert 5 poin, yang berkisar dari “Sangat Tidak Setuju” hingga “Sangat Setuju” untuk memungkinkan pengukuran persepsi responden secara kuantitatif. Proses pengumpulan data primer juga dilakukan dengan metode survei, di mana kuesioner disebarkan secara langsung atau melalui platform digital kepada responden yang telah dipilih berdasarkan teknik pengambilan sampel. Sebelum penyebaran kuesioner, dilakukan uji coba (pilot test) pada sejumlah kecil responden untuk memastikan kejelasan pertanyaan dan validitas instrumen. Setelah data terkumpul, kuesioner diperiksa untuk memastikan tidak ada data yang hilang atau tidak lengkap, sehingga data yang dianalisis adalah data penelitian yang bersifat valid dan akurat.

Tabel 3.8. Skala Likert

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

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

a. Uji Validitas

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

Kriteria pengujian yang dilakukan adalah :

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

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

Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas :

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

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Dimana:

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$= Jumlah pengamatan variabel y

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

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

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

b. Uji Reliabilitas

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

1. Jika nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha > 0,6, maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).

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

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Regresi Linear Berganda

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

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

Dimana:

Y : Kinerja Pegawai

a : Nilai Konstanta Y bila X1, X2, X3= 0

X1 : Disiplin Kerja

X2 : Pengembangan Karir

X3 : Cyberloafing

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

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas

dan heterokedastisitas. Adapun masing-masing pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) **Uji Normalitas Data**

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

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

b) **Uji Multikokolinieritas**

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

c) **Uji Heterokedastisitas**

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

residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterkedastisitas adalah:

1. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.

2. Jika ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

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

a.Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel Beban Kerja dan variabel Disiplin Kerja terhadap variabel kinerja pegawai digunakan uji t dengan rumus:

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

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

Sumber: (Sugiyono, 2019)

Dimana:

t : nilai t hitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah sampel

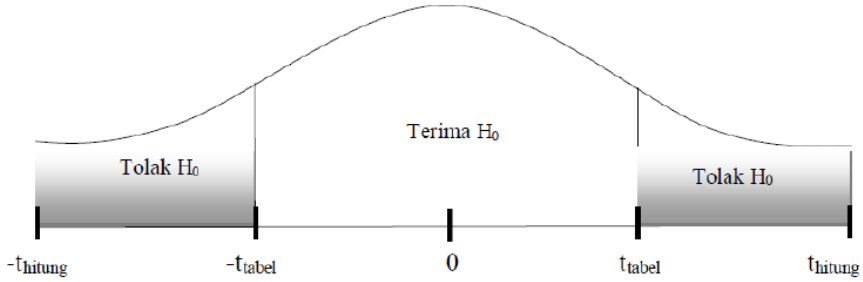
1. Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni Sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka HO diterima.

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

Hipotesis

1. Ho: rs = 0, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2. Ho: rs ≠ 0, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Gambar 3.1:Kriteria Pengujian Hipotesis t

a. **Uji F (Uji Simultan)**

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

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

Sumber:(Sugiyono, 2019)

Dimana:

R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

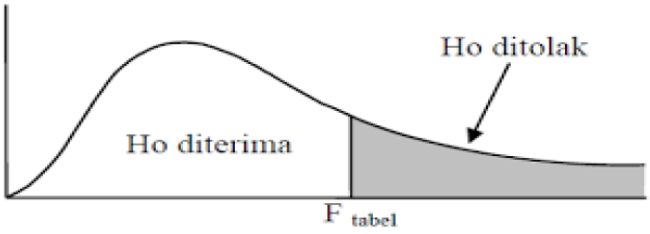
n = Jumlah Variabel

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

Ketentuan:

 Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan - $F_{hitung} <$ - F_{tabel} maka Ho ditolak karena adanya korelasi yang signifikan anatara variable X1 dan X2 dengan Y.

 Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan - $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka Ho diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variable X1 dan X2 terhadap Y.



Gambar 3.2:Kriteria Pengujian Hipotesis F

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*R2*) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai *R2* yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memebrikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen. Data dalam penelitian ini aka diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 24.0). hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

(Sugiyono, 2019)

Dimana:

D : Koefisien determinasi

R : Nilai Korelasi Berganda

BAB IV
HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), 6 pernyataan untuk Disiplin Kerja (X1), 6 pernyataan untuk Pengembangan Karir (X2), dan 7 pernyataan untuk *Cyberloafing* (X3). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 60 orang Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 2 Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis. Dan waktu penyebaran kuisioner dimulai dari Desember sampai dengan Mei 2026.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1 Identitas Berdasarkan Jenis Kelamis

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

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

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 42 (70 %) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 18 (30%) orang. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 2 Medan adalah laki-laki. Komposisi ini cukup baik dalam menunjang kinerja perusahaan dimana karyawan laki laki

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

4.1.2.2 Identitas Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2 Pendidikan Responden

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

Sumber : Data Diolah 2026

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

4.1.2.3 Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.3 Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	18 – 30 Tahun	19	31,67%
2	31 – 40 Tahun	24	40 %
3	41 – 50 Tahun	14	23,33%
4	50 – 55 Tahun	3	5 %
Total		**60**	**100%**

Sumber : Data Diolah 2026

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari Karyawan yang berumur 18-30 tahun sebanyak 19 orang (31,67%), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 24 orang (40 %), berumur 41-50 tahun yaitu sebanyak 14 orang (23,33%). berumur 51-55 tahun yaitu sebanyak 3 orang (5%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 2 Medan responden yang berumur rentang waktu 31 sampai 40 tahun. Hal ini memperlihatkan banyaknya tenaga tenaga muda yang dengan energitas anak muda dapat diharapakn mempunyai kinerja yang baik sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja perusahaan.

4.1.2.4 Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4. Lama bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 10 Tahun	23	38,33 %
2	11 – 20 Tahun	24	40 %
3	> 20 Tahun	13	21,67 %
Total		**60**	**100 %**

Sumber : Data Diolah 2026

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari Karyawan yang bekerja < 10 tahun sebanyak 13 orang (38,33%), bekerja 11 - 20 tahun sebanyak 24 orang (40%), dan bekerja > 20 tahun yaitu sebanyak 13 orang (21,67%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 2 Medan adala karyawan yang lama bekerja 11 sampai 20 tahun. Hal tersebut memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan mempunyai pengalaman kerja yang cukup lama sehingga dapat diharapkan telah

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

4.1.3.Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 2 Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi Jawaban responden atas pernyataan tentang variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

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

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

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

3. Jawaban responden atas pernyataan Saya selalu dapat memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 56,67% dan setuju 30% sebagian besar (86,67%) berarti karyawan selalu dapat memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan.
4. Jawaban responden atas pernyataan Saya cepat selalu dapat menyelesaiakn pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 50,0% dan setuju 26,67% sebagian besar (76,67%) Karyawan selalu dapat menyelesaiakn pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.
5. Jawaban responden atas pernyataan Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 45,0% dan setuju 35% sebagian besar (80%) karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja.
6. Jawaban responden atas pernyataan Saya selalu loyal terhadap perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 40,0% dan setuju 38,33% berarti sebagian besar (78,33%) karyawan selalu loyal terhadap perusahaan.
7. Jawaban responden atas pernyataan Saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik tanpa di awasi, responden menjawab sangat setuju sebanyak 40,0% dan setuju 41,67% berarti sebagian besar (81,67%) karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan baik tanpa di awasi.
8. Jawaban responden atas pernyataan Saya selalu mengikuti intruksi tentang pekerjaan yang diberikan kepada saya, responden menjawab sangat setuju ebanyak 45,0% dan setuju 36,67% berarti sebagian besar (81,67%)

karyawan selalu mengikuti intruksi tentang pekerjaan yang diberikan kepada saya.

4.1.3.2 Variabel Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 2 Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi Jawaban responden atas pernyataan tentang variabel Disiplin Kerja sebagai berikut:

Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X1)

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

Data Penelitian Diolah (2026)

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

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

karyawan selalu menerapkan disiplin dan peraturan di tempat kerja untuk mencapai tujuan bersama.

3. Jawaban responden atas pernyataan Saya selalu bersepakat untuk dapat menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 40,0% kerjadan setuju 43,33% sebagian besar (83,33%) karyawan selalu bersepakat untuk dapat menyelesaikan pekerjaan.
4. Jawaban responden atas pernyataan Saya selalu berinisiatif menyelesaikan pekerjaan dan menyelesaikan masalah di tempat kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 43,33% dan setuju 45% sebagian besar (88,33%) karyawan selalu berinisiatif menyelesaikan pekerjaan dan menyelesaikan masalah di tempat kerjadan setuju 43,33% sebagian besar (83,33%) karyawan selalu bersepakat untuk dapat menyelesaikan pekerjaan.
5. Jawaban responden atas pernyataan Saya selalu bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan saya dengan sebaik baiknya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 41,67% dan setuju 50% sebagian besar (91,67%) karyawan selalu bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan saya dengan sebaik baiknya
6. Jawaban responden atas pernyataan Saya selalu menjalankan tugas yang ditetapkan perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 51,67%dan setuju 38,33% sebagian besar (90%) karyawan selalu menjalankan tugas yang ditetapkan perusahaan.
7. Jawaban responden atas pernyataan Saya merasa bahwa keberhasilan perusahaan merupakan keberhasilan saya rekan kerja, responden

menjawab sangat setuju sebanyak 50,0% dan setuju 35% sebagian besar (85%) karyawan merasa bahwa keberhasilan perusahaan merupakan keberhasilan saya rekan kerja.

8. Jawaban responden atas pernyataan Saya merasa karyawan terjalin dengan baik, responden menjawab sangat setuju sebanyak 48,33% dan setuju 41,67% sebagian besar (90%) karyawan merasa karyawan terjalin dengan baik.
9. Jawaban responden atas pernyataan Saya selalu dapat mencapai tingkat produktivitas kerja yang menjadi beban kerja saya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 46,67% dan setuju 38,33% berarti sebagian besar (85%) berarti karyawan selalu dapat mencapai tingkat produktivitas kerja menjadi beban kerja.
10. Jawaban responden atas pernyataan Saya selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 43,33% dan setuju 46,67% berarti sebagian besar (90%) berarti Saya selalu berusah meningkatkan produktivitas kerja.

4.1.3.3 Variabel Pengembangan Karir (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 2 Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi Jawaban responden atas pernyataan tentang variabel Pengembangan Karir sebagai berikut :

Tabel 4.7 kor Angket Untuk Variabel Pengembangan Karir (X2)

No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	48,33	26	43,33	3	5	2	3,33	0	0,00	60	100
2	25	41,67	26	43,33	7	11,67	2	3,33	0	0,00	60	100

3	24	40,00	26	43,33	7	11,67	3	5	0	0,00	60	100
4	26	43,33	27	45	5	8,33	2	3,33	0	0,00	60	100
5	25	41,67	30	30	3	5	2	3,33	0	0,00	60	100
6	31	51,67	23	38,33	4	6,67	2	3,33	0	0,00	60	100
7	30	50,00	21	45	5	8,33	4	6,67	0	0,00	60	100
8	29	48,33	25	41,67	4	6,67	2	3,33	0	0,00	60	100
9	28	46,67	23	38,33	5	8,33	4	6,67	0	0,00	60	100
10	26	43,33	28	46,67	4	6,67	2	3,33	0	0,00	60	100

Data Penelitian Diolah (2026)

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

1. Jawaban responden atas pernyataan Saya selalu berusaha meningkatkan kinerja saya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 41,67% dan setuju 35% sebagian besar (76,67%) karyawan selalu berusaha meningkatkan kinerja.
2. Jawaban responden atas pernyataan Saya merasa kinerja saya sudah baik, responden menjawab sangat setuju sebanyak 46,67% dan setuju 28,33% sebagian besar (75%) karyawan merasa kinerja sudah baik.
3. Jawaban responden atas pernyataan Saya berusaha mencapai kriteria untuk mendapatkan promosi, responden menjawab setuju sebanyak 48,33% dan setuju 28,33% sebagian besar (76,66%) karyawan berusaha mencapai kriteria untuk mendapatkan promosi.
4. Jawaban responden atas pernyataan Saya selalu mencapai peluang untuk dapat mengembangkan karir, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 45,0% dan setuju 28,33% berarti sebagian besar (73,33%) pengembangan Karir karyawan selalu mencapai peluang untuk dapat mengembangkan karir.

5. Jawaban responden atas pernyataan Saya selalu menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan dan dengan atasan/bawahan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 41,67% dan setuju 28,33% sebagian besar (70%) karyawan selalu menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan dan dengan atasan/bawahan.
6. Jawaban responden atas pernyataan Saya mempunyai jaringan kerja dengan kelompok profesioanlal dan stakeholder, responden menjawab sangat setuju sebanyak 45,0% dan setuju 33,33% sebagian besar (78,33%) karyawan mempunyai jaringan kerja dengan kelompok profesioanlal dan stakeholder.
7. Jawaban responden atas pernyataan Perusahan selalu memberi kesempatan pelatihan bagi karyawan, responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 46,67% dan setuju 31,67% sebagian besar (78,34%) Karyawan Perusahan selalu memberi kesempatan pelatihan bagi karyawan.
8. Jawaban responden atas pernyataan Perusahaan memberi peluang bagi karyawan untuk dapat meningkatkan pendidikan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 38,33% dan setuju 38,33% sebagian besar (76,66%) Perusahaan memberi peluang karyawan untuk meningkatkan pendidikan.
9. Jawaban responden atas pernyataan Saya dan karyawan lain diberi pendamping/mentor dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 38,33% dan setuju 31,67% sebagian besar (70%) para karyawan diberi pendamping/mentor dalam menyelesaikan pekerjaan.

10. Jawaban responden atas pernyataan Mentor/atasan saya selalu memberi nasehat dan petunjuk akan melaksanakan pekerjaan sehingga saya terampil bekerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 38,33% dan setuju 36,67% sebagian besar (75%) Mentor/atasan karyawan selalu memberi nasehat dan petunjuk akan melaksanakan pekerjaan sehingga karyawan terampil bekerja.

4.1.3.4 Variabel *Cyberloafing*

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 2 Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi Jawaban responden atas pernyataan tentang variabel Cyberloafing sebagai berikut :

Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel *Cyberloafing*

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

Data Penelitian Diolah (2026)

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

1. Jawaban responden atas pernyataan Saya sering menggunakan fasilitas wifi kantor diluar kepentingan pekerjaan anda selama jam kerja, responden menjawab tidak setuju 48,33% dan sangat tidak setuju sebanyak 36,67%

sebagian besar (85%) karyawan tidak sering menggunakan fasilitas wifi kantor diluar kepentingan pekerjaan anda selama jam kerja.

2. Jawaban responden atas pernyataan Saya sering menggunakan komputer perusahaan untuk kepentingan diluar pekerjaan saya selama jam kerja responden menjawab tidak setuju 46,67% dan sangat tidak setuju sebanyak 38,33% sebagian besar (85%), karyawan tidak sering menggunakan komputerperusahaan untuk kepentingan diluar pekerjaan selama jam kerja.
3. Jawaban responden atas pernyataan Saya sering mengunjungi situs web yang tidak berhubungan dengan pekerjaan saya selama jam kerja, responden menjawab tidak setuju 23,33% dan sangat tidak setuju sebanyak 63,33% sebagian besar (86,66%), karyawan tidak sering mengunjungi situs web yang tidak berhubungan dengan pekerjaan karyawan selama jam kerja.
4. Jawaban responden atas pernyataan Saya sering mengirim email yang tidak berhubungan dengan pekerjaan saya selama jam kerja, responden menjawab tidak setuju 46,67% dan sangat tidak setuju sebanyak 28,33% sebagian besar (75%), karyawan tidak sering mengirim email yang tidak berhubungan dengan pekerjaan karyawan selama jam kerja.
5. Jawaban responden atas pernyataan Saya sering mengunduh musik atau video melalui internet kantor selama jam kerja, responden menjawab tidak setuju 48,33% dan sangat tidak setuju sebanyak 33,33% sebagian besar (81,66%) karyawan tidak sering mengunduh musik atau video melalui internet kantor selama jam kerja.
6. Jawaban responden atas pernyataan Saya sering mengunjungi website tentang berita yang sedang terjadi selama jam kerja, responden menjawab tidak setuju

43,33% dan sangat tidak setuju sebanyak 40,0% sebagian besar (83,33%) Karyawan sering mengunjungi website tentang berita yang sedang terjadi selama jam kerja.

7. Jawaban responden atas pernyataan Saya sering menonton video di Youtube yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja, respondenmenjawab tidak setuju 35% dan sangat tidak setuju sebanyak 46,67% sebagian besar (81,67%) karyawan tidak sering menonton video di Youtube yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja.
8. Jawaban responden atas pernyataan Saya sering bermain game online pekerjaan selama jam kerja, responden menjawab dan tidak setuju 33,33% dan sangat tidak setuju sebanyak 53,33% sebagian besar (86,66%) karyawan tidak sering bermain game online pekerjaan selama jam kerja.

4.1.4 Uji Validitas dan Uji Realibilitas

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

4.1.4.1. Uji Validitas

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

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

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

Tabel 4.9 Uji Validitas

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

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa :

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

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

4.1.4.2. Uji Reliabilitas

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

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

Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas

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

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa :

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

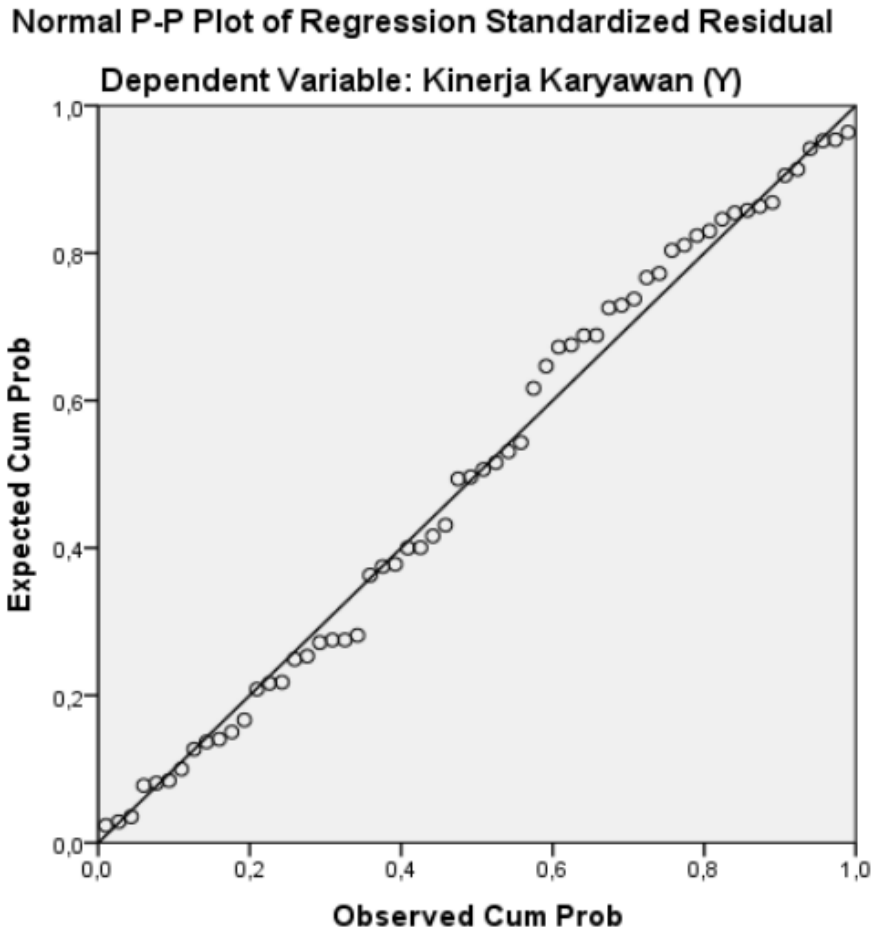
4.1.5 Uji Asumsi

4.1.5.1. Uji Normalitas

1. Uji Normalitas P. Plot

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

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



Gambar. 4.1 Uji Normalitas P Plot

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

2. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

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

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

Tabel 4.11 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

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

Sumber : Data di olah SPSS

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

4.1.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ini digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independent. Cara yang

digunakan untuk menilai adalah melihat factor inflasi varian (VIF/ variance inflasifactor), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi et al., 2018).

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

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

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficientsa			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
	Disiplin Kerja (X1)	,735	1,360
	Pengembangan Karir (X2)	,736	1,359
	Cyberloafing (X3)	,998	1,002
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)			

Sumber : Data di olah SPSS

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

1. Nilai tolerance disiplin kerja sebesar 0,735 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,360< 10, maka variable Disiplin Kerjadinyatakan bebas dari multikolinieritas.

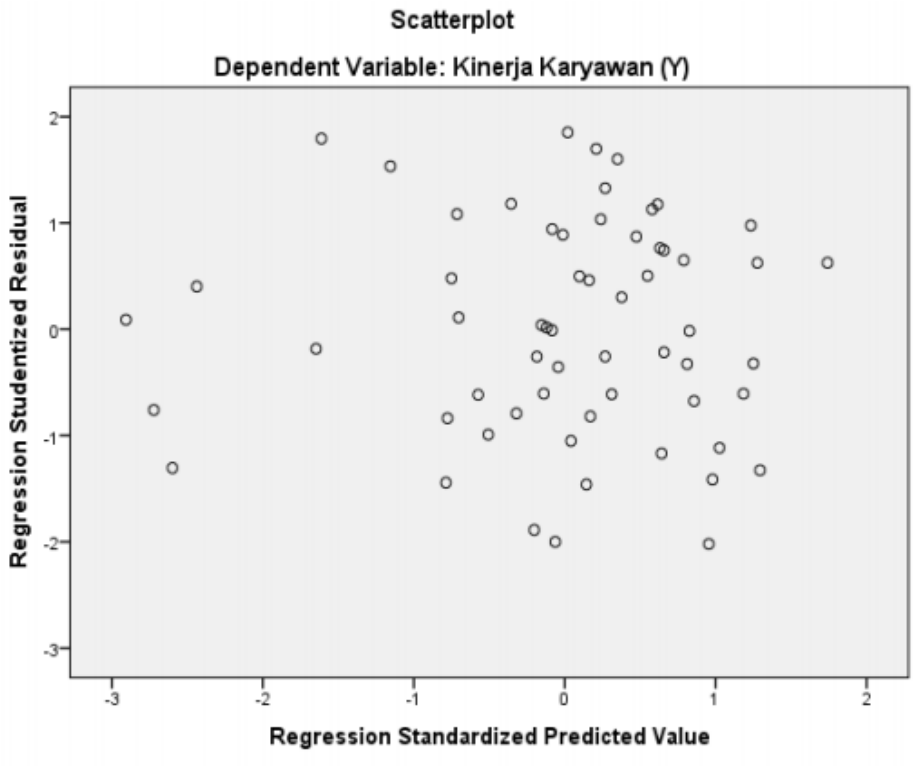
2. Nilai tolerance pengembangan karir sebesar 0,736 > 0,10 dan nilai VIF 1,359< 10, maka variabel Pengembangan Karir dinyatakan bebas dari multikolinieritas.
3. Nilai tolerance Cyberloafing 0,998> 0,10 dan nilai VIF 1,002 < 10, maka variable Cyberloafing dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

4.1.5.3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedasitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, makadisebut homokedasitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedasitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitas.

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

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



Gambar. 4.2 Uji Heteroskedastisitas

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

4.1.6. Analisis Regresi Linear Berganda

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

Tabel 4.14 Hasil Regresi Linear Berganda

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

Sumber : Data di olah SPSS

Dari tabel diatas diketahui nilai regresi linear bergandanya sebagai berikut:

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

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

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

Dimana keterangannya adalah :

1. Konstanta sebesar 23,291 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan yaitu Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan *Cyberloafing* maka nilai Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 23,291.

2. Nilai regresi linear disiplin kerja sebesar 0,187 dengan arah pengaruhpositif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikanmaka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,187 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Nilai regresi linear pengembangan karir sebesar 0,155 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila pengembangan karir mengalami peningkatan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,155 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
4. Nilai regresi linear Cyberloafing sebesar -0,250 dengan arah pengaruh negatif menunjukkan bahwa apabila cyberloafing mengalami peningkatan maka akan diikuti oleh penurunan kinerja karyawan sebesar -0,250 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.7. Pengujian Hipotesis

4.1.7.1. Uji Signifikan Parsial (Uji –t)

Uji t yang digunakan dalam analisis ini digunakan untuk menilai kapasitas masing-masing variable independen. (Sugiyono, 2019) Penjelasan lain dari uji t adalah untuk menguji apakah variabel independen (X) memiliki hubungan yang signifikan atau tidak signifikan, baik sebagian maupun independen, terhadapvariable dependen (Y) dengan tingkat signifikasi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0,05.

Adapun metode dalam penentuan ttable menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan

df=n-k maka df= 60-4 = 56

ttable = 2.00488

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

1. Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel
    a. Jika nilai thitung > ttabel, hipotesis diterima maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak Ho).
    b. Jika nilai thitung < ttabel, hipotesis ditolak maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima Ho)
2. Berdasarkan nilai signifikan
    a. Jika nilai sig. < 0,05 maka variabel bebas signifikan terhadap variabel terikat (maka tolak Ho)
    b. Jika nilai sig. > 0,05 maka variabel bebas tidak signifikan terhadap variabel terikat (maka terima Ho).

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

Tabel 4.15 Uji Secara Parsial (Uji-t)

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

Sumber : Data di olah SPSS

1. Pengaruh Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh ecara individual (parsial) mempunyai hubungan yang

signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan. Didalam hal ini thitung 2,348 > ttabel 2.00488 berarti disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan .Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,022 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,022 < 0,05, berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sementara itu nilai regresi linear disiplin kerja adalah 0,187 berarti mempunya pengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian disiplin kerja berpangaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PerkebunanNusantara IV Regional 2 Medan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

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

Sementara itu nilai regresi linear pengembangan karir adalah 0,155 berarti mempunya pengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian pengembangan karir berpangaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Regional 2 Medan.

2. Pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan

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

Sementara itu nilai regresi linear Cyberloafing adalah -0,250 berarti mempunya pengaruh negatif terhadap kinerja Dengan demikian Cyberloafing berpangaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 2 Medan.

4.1.6.2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

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

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

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

b. Jika nilai f hitung < f tabel hipotesis ditolak maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima Ho).

2. Berdasarkan nilai signifikan

a. Jika nilai sig. < 0,05 maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b. Jika nilai sig. > 0,05 maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.16 Uji Secara Simultan (Uji F)

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

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

Bedasarkan tabel 4.13 diatas diperoleh Fhitung untuk variabel sebesar 9,530 untuk kesalahan 5%

Ftabel = n-k = 60-4 = 56 dan k-1 =4-1=3

Ftabel = 2,18

Didalam hal ini Fhitung 9,530 > Ftabel 2,18 dengan nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig

0,000 < 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan *Cyberloafing* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 2 Medan .

4.1.7. Koefesien Determinanasi (R-Square)

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

Berikut adalah hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi (R)

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

Sumber : Data di olah SPSS

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

4.2 Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji hipotesis diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 2 Medan. Artinya bila disiplin kerja baik maka kinerja akan semakin baik pula atau meningkat.

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

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

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

4.2.2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis diperoleh bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 2 Medan. Artinya bila pengembangan kariri baik maka kinerja akan semakin baik pula atau meningkat

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

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

Pengembangan karier merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja dengan melalui jenjang pendidikan dan pelatihan dilingkungan perusahaan. Pengembangan karier sebagai kegiatan SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan agar semakin mampu

memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Syahputra & Tanjung, 2020).

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

4.2.3. Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis diperoleh bahwa berarti Cyberloafing berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 2 Medan. Artinya bila Cyberloafing meningkat maka kinerja akan menurun, sebaliknya bila bila Cyberloafing menurun maka kinerja akan semakin baik atau meningkat

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

Seorang karyawan yang memiliki *Cyberloafing* yang tinggi maka karyawan tersebut akan melakukan pekerjaannya sehingga hasil kerja atau kinerjanya menjadi rendah. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat

Cyberloafing maka karyawan tersebut lebih banyak memanfaatkan waktkerja untuk mengerjakan tugas tugas sehingga kinerjanya tinggi.

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

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

Hasil Uji Hipotesis secara simultan diperoleh bahwa disiplin erja,pengembangan karir dan *cyberloafing* secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 2 Medan.

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

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

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

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai *Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, dan Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan,* maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan, seperti ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya kepatuhan terhadap SOP, serta rendahnya tanggung jawab dalam kehadiran, terbukti menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kinerja karyawan belum optimal.
2. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kurangnya kesempatan pengembangan diri, minimnya penghargaan atas prestasi, serta rendahnya motivasi dan dukungan dari atasan maupun rekan kerja menyebabkan semangat kerja karyawan menurun, sehingga berdampak pada rendahnya kinerja.
3. Cyberloafing berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tingginya aktivitas penggunaan internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja, seperti browsing dan penggunaan media sosial, mengakibatkan menurunnya fokus, efektivitas, dan produktivitas kerja karyawan.
4. Disiplin kerja, pengembangan karir, dan cyberloafing secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut saling berkaitan dan secara bersama-sama

memberikan kontribusi terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Rendahnya disiplin kerja dan pengembangan karir yang kurang optimal, serta tingginya cyberloafing, menjadi faktor utama yang menyebabkan kinerja karyawan belum maksimal.

5. Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan masih tergolong rendah.

   Hal ini terlihat dari hasil pra-riset dimana sebagian besar karyawan belum mampu mencapai target kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, bekerja secara efisien, serta masih minim mendapatkan umpan balik positif dari atasan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan mempertegas aturan, meningkatkan pengawasan, serta memberikan sanksi yang tegas bagi pelanggaran agar karyawan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
2. Perusahaan perlu memperbaiki sistem pengembangan karir dengan memberikan kesempatan yang adil dan transparan kepada seluruh karyawan, seperti pelatihan, promosi jabatan, serta penghargaan atas prestasi kerja guna meningkatkan motivasi dan semangat kerja.
3. Perusahaan disarankan untuk membuat kebijakan yang lebih tegas terkait penggunaan internet di tempat kerja guna mengurangi perilaku

cyberloafing, seperti pembatasan akses situs tertentu serta peningkatan pengawasan selama jam kerja.

4. Perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, meningkatkan hubungan antar karyawan dan atasan, serta memberikan dukungan dan motivasi agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian, antara lain:

1. Susahnya bertemu responden disebabkan responden yang bekerja sehingga sulit di minta untuk mengisi kuisionernya.
2. Keterbatasan sampel yang digunakan maka penelitian selanjutnya dapat mencari tempat riset dengan sampel responden yang lebih banyak
3. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner, sehingga sangat bergantung pada kejujuran dan persepsi responden. Hal ini memungkinkan adanya bias dalam jawaban yang diberikan.
4. Tidak semua responden memiliki tingkat pemahaman yang sama terhadap pertanyaan dalam kuesioner, sehingga dapat mempengaruhi keakuratan jawaban.
5. Peneliti terlalu banyak menghabiskan waktu untuk memhami proses data yakni SPSS, disebabkan peneliti belum terlalu memahami SPSS dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Adhana, W., & Herwanto, J. (2021). Hubungan antara kontrol diri dan stres kerja. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi, 2*(2), 144–153.

Adhari, A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: XYZ Press.

Agustini. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Al Hakim, R., Fadli, M., & Sari, N. (2021). Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dalam metode kuantitatif. *Jurnal Metodologi Penelitian, 5*(1), 33–45.

Alhusaini, A., Pratama, R., & Sari, D. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 7*(2), 85–94.

Arianty, N. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 4*(2), 1–9.

Arif, H. (2022). *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Arista Auto Prima Pekanbaru* (Skripsi). Universitas Islam Riau.

Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh kompensasi, analisis jabatan dan pola pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3*(2), 273–282.

Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2020). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior, 24*(3), 1067–1084.

Daulay, R., & Handayani, S. (2021). Analisis faktor pelatihan pengembangan karier dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan, 2*(1), 156–164.

Dewi, & Harjoyo. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

Ekhsan, M. (2019). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah. *Jurnal Ilmiah, 5*, 30–41.

Fitrianto, I. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bumi Rama Nusantara. *Journal Stiemkop, 3*(1), 113–134.

Gupta, & Kaur. (2025). Cyberloafing as online non-work/academic activity during work or study. *Journal of Informatics Education and Research*.

Gustina. (2025). Pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan cyberloafing terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan Kota Kediri. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, 3*(5), 350–360.

Handoko, P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Handoko, T. H. (2019). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M., & Pratama, R. (2020). *Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Hidayat, R., Fadli, M., & Siregar, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 9*(1), 45–57.

Jufrizen, J. (2016). Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis UMSU, 17*(2), 181–185.

Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Mengolah data penelitian bisnis dengan SPSS*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.

Kasmir. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Leo, J. L., Chen, H. C., & Wang, Y. T. (2022). The dual effects of cyberloafing on employee performance and well-being. *Computers in Human Behavior, 132,* 107247.

Muhtarom, A., Suprapto, H., & Sa'a, F. (2021). Pengaruh locus of control, organizational commitment, dan perilaku cyberloafing terhadap kinerja karyawan di era kebiasaan baru. *Jurnal E-Bis, 5*(1), 115–125.

Nadeak. (2020). *Manajemen kinerja*. Jakarta: CV Pustaka Media.

Nasution, I. H., Tanjung, H., & Datuk, B. (2023). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum, 7*(2), 365–374.

Novikasari, I. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif: Konsep dan aplikasi pengujian instrumen penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.

Nugroho, A., & Kurniawati, D. (2023). Pengembangan karier dan daya saing organisasi di era digital. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, 8*(2), 102–115.

Paramitha, C. C., & Wahyuni, I. (2021). Pengaruh cyberloafing dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dengan self control sebagai variabel moderating. *Journal for Business and Entrepreneurship, 5*(1), 1–25.

Prasetyo, B., Nugroho, A., & Wibowo, T. (2023). Penilaian kinerja dan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi, 7*(3), 120–134.

Pratama, A., & Nugroho, D. (2024). Disiplin kerja sebagai determinan utama peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Modern, 6*(2), 88–101.

Prinska, D. J. (2020). *Perencanaan & pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Putra, R., Santoso, B., & Ramadhan, A. (2024). Disiplin kerja, hubungan pimpinan, dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis Kontemporer, 11*(1), 55–69.

Putri, S. A., & Santoso, B. (2023). Hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada sektor industri jasa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan, 7*(3), 120–132.

Rahmadani, S., & Putri, D. A. (2022). *Pengembangan karier dan kinerja karyawan*. Bandung: Alfabeta.

Rahman, F., Akbar, R., & Lestari, D. (2022). Work discipline and employee performance: Evidence from organizational studies. *Journal of Human Resource Studies, 5*(2), 65–78.

Rizki, & Suprajang. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Malang: Penerbit Literasi Nusantara.

Sabrina, R. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Medan: UMSU Press.

Safhira, A. M., & Syarifuddin, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada dinas kebudayaan dan pariwisata Kota Bandung. *EProceedings of Management, 9*(2), 734–738.

Saksono, A., & Sunyoto, D. (2022). Pengembangan karier dan peranannya dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 9*(1), 45–56.

Samsudin, S. N., Nasir, N. S. M., & Hassan, M. S. (2025). Understanding cyberloafing: A systematic literature review of workplace antecedents and behavioural theories. *International Journal of Social Science and Human Research, 8*(5), 3173–3181.

Saputra, H., & Lestari, N. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis, 11*(1), 30–44.

Saragih, E. (2019). *Manajemen karier dan kepuasan kerja*. Medan: Perdana Publishing.

Sedarmayanti. (2018). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Siagian, S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinaga, S., Silaen, N. R., & Aprian, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Pelni Lhokseumawe. *Jurnal Darma Agung, 29*(3), 404–415.

Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siregar, M., & Hidayat, R. (2024). Perilaku kerja berorientasi tujuan dan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, *9*(1), 22–36.

Sofyan, A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sofyanty, & Supriyadi. (2021). Cyberloafing dan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja pegawai. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, 3*(5), 350–360.

Subyantoro, A., & Suwarto. (2020). *Manajemen sumber daya manusia strategi*. Jakarta: Gramedia Pustaka.

Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suryani, S., & Hendryadi. (2019). *Metode riset kuantitatif: Teori dan aplikasi*. Jakarta: Prenadamedia Grup.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia modern*. Jakarta: Kencana.

Sutrisno, E., & Wibowo, A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia kontemporer*. Jakarta: Prenada Media.

Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3*(2), 283–295.

Tefa, G., & Mahendra, M. A. (2022). Studi fenomenologi perilaku cyberloafing PNS di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Karangasem Provinsi Bali. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur), 10*(1), 1–15.

Umam, K. (2020). *Perilaku organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Wahyudi, A., & Lestari, N. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Strategik, 10*(1), 77–91.

Wibowo, A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Wibowo. (2020). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wijaya, H., & Kurniawan, A. (2023). *Strategi pengembangan karier di era organisasi modern*. Yogyakarta: Deepublish.

Wijaya, R., & Kurniawan, T. (2023). Disiplin kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi, 8*(2), 99–112.

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Pada hari ini Selasa 10 Maret 2026 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a	: Bella Ayunda
Konsentrasi	: Man. SDM
N .P.M.	: 2205160612
Tempat / Tgl.Lahir	: Lobu Jior,13 Desember 2004
Alamat Rumah	: jln gn mas no 23
Judul Proposal	: Pengaruh Disiplin Kerja,Pengembangan Karir dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan

(Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	.....
Bab I	kelengkapan kalimat, memperkaya definisi dan pendapat
Bab II	perbanyak sitasi dosen umsu tahun 6
Bab III	memperbaiki kesalahan pada indikator
Lainnya	.....
Kesimpulan	☑ *Lulus* ☐ *Tidak Lulus*

Medan,*Selasa 10 Maret 2026*

TIM SEMINAR

Ketua

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Sekretaris

Arif Pratama Mulpaung, S.E., M.M

Pembimbing

Muslih, SE.M.Si.

Pembanding

Assoc. Prof. Hj. Dewi Andriany, S.E., M.M.

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil seminar Proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari ***Selasa 10 Maret 2026*** menerangkan bahwa:

Nama	: Bella Ayunda
Konsentrasi	: Man. SDM
N .P.M.	: 2205160612
Tempat / Tgl.Lahir	: Lobu Jior,13 Desember 2004
Alamat Rumah	: jln gn mas no 23
JudulProposal	: Pengaruh Disiplin Kerja,Pengembangan Karir dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir dengan pembimbing: ***Muslih, SE.M.Si***

Medan, Selasa 10 Maret 2026

TIM SEMINAR

Ketua

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Sekretaris

Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.

Pembimbing

Muslih, SE.M.Si.

Pembanding

Assoc. Prof. Hj. Dewi Andriany, S.E., M.M.

Diketahui / Disetujui
a.n. Dekan
Wakil Dekan - I

Assoc.Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si.
NIDN. 0118127401

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Nomor : 491/II.3.AU/UMSU-05/F/2026
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 22 Sya'ban 1447 H
11 Februari 2026 M

Kepada **Yth.**
Bapak / Ibu Pimpinan
PTPN IV Regional II Medan
Jln. Letjend Suprapto No. 2
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : BELLA AYUNDA
Npm : 2205160612
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II MEDAN

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan

Dr. Radiman, S.E., M.Si
NIDN : 0107087801

Tembusan :
1. Pertinggal

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA

NOMOR : 491/TGS/II.3.AU/UMSU-05/F/2026

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal :

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : **BELLA AYUNDA**
N P M : **2205160612**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II MEDAN**

Dosen Pembimbing : **Muslih SE, M.Si**

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelakasanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan **" BATAL "** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal 11 Februari 2027 Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 22 Sya'ban 1447 H
11 Februari 2026 M

Dekan

Dr. Radiman, S.E., M.Si
NIDN: 0107087801

Tembusan :
1. Pertinggal.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/TUGAS AKHIR

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa	:	Bella Ayunda
NPM	:	2205160612
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian	:	Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan TUGAS AKHIR atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/Tugas Akhir.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
   - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
   - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/ Tugas Akhir dan penghunjukkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, ...2026
Pembuat Pernyataan



Bella Ayunda

NB :
- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan TUGAS AKHIR

SURAT PERNYATAAN PESERTA RISET

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bella Ayunda

NIM : 2205160612

No. *Handphone* : 0822-7241-4323

Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan

Asal Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Dengan ini menyatakan dan menyetujui bahwa:

1. Akan berperilaku sopan dan mengikuti dan mematuhi seluruh aturan yang berlaku di Perusahaan, selama proses riset berlangsung.
2. Akan menjaga kerahasiaan data dan nama baik perusahaan. Semua data yang digunakan hanya untuk kepentingan ilmiah pendidikan.
3. Selama pelaksanaan riset, akan melaporkan seluruh data yang dibutuhkan dan akan dijadikan data publikasi dalam riset kepada Karyawan Pimpinan yang menjadi penanggung jawab (mentor riset) di unit kerja tempat riset.
4. Seluruh biaya yang timbul atas pelaksanaan riset ini menjadi tanggung jawab pribadi peserta riset.
5. Apabila saya melanggar ketentuan tersebut di atas, maka Regional II PTPN IV berhak untuk membatalkan proses riset dan tidak mengeluarkan surat keterangan riset. Dan saya tidak akan melakukan tuntutan apapun kepada Regional II PTPN IV.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Medan, 12 Februari 2026



Pemohon

Bella Ayunda

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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4952/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/14/5/2025

Kepada Yth. Medan, 14/5/2025
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat.
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama	:	Bella Ayunda
NPM	:	2205160612
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah :
1. Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, dan Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan
Identifikasi Masalah:

a.Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
b.Sejauh mana pengembangan karir memengaruhi kinerja karyawan?
2. Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Komitmen Karyawan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
Identifikasi Masalah:
a.Apakah kedisiplinan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan?
b.Bagaimana komitmen karyawan memengaruhi kinerja mereka?
3. Pengaruh Komunikasi Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening
Identifikasi Masalah:
a.Apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap loyalitas karyawan?

Rencana Judul :
1. Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Cyberloafing Pada
2. Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Komitmen Karyawan,Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada
3. Pengaruh Komunikasi Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Objek/Lokasi Penelitian : Kantor Desa Kecamatan Meranti Timur

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

Hormat Saya
Pemohon

(Bella Ayunda)

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

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 4952/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/14/5/2025

Nama Mahasiswa	: Bella Ayunda
NPM	: 2205160612
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul	: 14/5/2025
Nama Dosen Pembimbing*)	: Muslih, SE, MM
Judul Disetujui**)	: Pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir dan cyberloafing terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan

Medan, 11.2.26

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Agus Sani, S.E., M.Sc.)

Dosen Pembimbing

(.....)

Keterangan:
*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi
**) Diisi oleh Dosen Pembimbing
Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA

NOMOR : 491/TGS/II.3.AU/UMSU-05/F/2026

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal :

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : **BELLA AYUNDA**
N P M : **2205160612**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II MEDAN**

Dosen Pembimbing : **Muslih SE, M.Si**

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelakasanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan **" BATAL "** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal 11 Februari 2027 Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 22 Sya'ban 1447 H
11 Februari 2026 M

Dekan

Dr. Radiman, S.E., M.Si
NIDN: 0107087801

Tembusan :
1. Pertinggal.

PTPN4

SURAT KETERANGAN

No. 2SDM/SK/25604/V/2026

Sehubungan dengan Surat Kami No. 2SDM/X/025604/II/2026 tanggal 20 Februari 2026 mengenai izin RISET, kami sampaikan bahwa Mahasiswa/Siswa/i Jurusan MANAJEMEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA atas nama :

No.	NAMA	NIM	PROGRAM STUDI / JUDUL
1	BELLA AYUNDA	2205160612	PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II MEDAN

Adalah benar telah selesai melaksanakan Riset/ Pengambilan Data di PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Unit : REGION OFFICE REGIONAL II

Bagian : SDM DAN SISTEM MANAJEMEN

Tmt Riset : 12 Februari 2026 s/d 01 Mei 2026

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya hanya untuk kepentingan riset.

Medan, 04 Mei 2026

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REG II

Hwin Dwi Putera

Kepala Bagian

PTPN4

Nomor : 2SDM/X/025604/II/2026
Lamp : -
Hal : IZIN RISET SARJANA

Medan, 20 Februari 2026

Kepada Yth :
DR. RADIMAN,S.E.,M.SI \ DEKAN FEB
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
JLN.MUHKTAR BASRI NO 3 MEDAN
KOTA MEDAN
Di - KOTA MEDAN

Membalas surat saudara/i nomor 309/II.3 AU/UMSU-05/F/2026 tanggal : 29 Januari 2026, Mahasiswa/Siswa/i FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS Jurusan MANAJEMEN atas nama :

No.	Nama	NPM	Program Studi / Judul
1.	BELLA AYUNDA	2205160612	PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II MEDAN

Diizinkan untuk melakukan RISET di Regional II PT Perkebunan Nusantara IV sebagai berikut :

Tempat : REGION OFFICE REGIONAL II
Bagian / Bidang : SDM DAN SISTEM MANAJEMEN
Terhitung mulai tgl. : 12 Februari 2026 s/d 01 Mei 2026

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan disampaikan sebagai berikut :

1. Berperilaku sopan, mengikuti dan mematuhi seluruh aturan yang berlaku di Perusahaan, selama proses Magang/Riset berlangsung.
2. Menjaga kerahasiaan data dan nama baik perusahaan serta semua data yang digunakan hanya untuk kepentingan ilmiah pendidikan.
3. Seluruh biaya yang timbul atas pelaksanaan Magang/Riset ini menjadi tanggung jawab pribadi peserta.
4. Menggunakan pakaian yang sopan & rapi saat melakukan kunjungan ke lingkungan kerja Regional II PT Perkebunan Nusantara IV.
5. Apabila melanggar peraturan yang berlaku, maka Regional II PT Perkebunan Nusantara IV berhak untuk membatalkan proses Magang/Riset dan tidak mengeluarkan surat keterangan.

GM/Manajer/Kepala Bagian yang menerima tembusan surat ini agar dapat membantu segala sesuatunya yang berkaitan dengan keperluan tersebut diatas, serta menjaga kerahasiaan data perusahaan.
Demikian disampaikan.

REGIONAL II PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
Bagian SDM & Sistem Manajemen

Hwin Dwi Putera
Kepala Bagian

Tembusan :
- Arsip
- Mahasiswa/Siswa Ybs (Email : ba281615@gmail.com)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama	: **Bella Ayunda**
NPM	: **2205160612**
Tempat /Tgl Lahir	: Lobu Jior, 13 Desembe 2004
Jenis Kelamin	: Perempuan
Agama	: Islam
Warga Negara	: Indonesia
Alamat	: Meranti Timur
Anak Ke	: 3 dari 4 bersaudara
Email	: ba281615@gmail.com
No Hp/ WA	: 0822-8838-4825

Nama Orang Tua

Ayah	: Iwan Mariadi
Pekerjaan	: Wiraswasta
Ibu	: Muliati
Pekerjaan	: Ibu Rumah Tangga
Alamat	: Meranti Timur
No. Telepon	: 0852-7036-9061

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 175821 Meranti Timur Tamat Tahun 2016
2. SMP Negeri 2 Meranti Timur Tamat Tahun 2019
3. SMKS Rakyat Meranti Timur Tamat Tahun 2022
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2022 s/d Sekarang

Medan, Juli 2026

Bella Ayunda