



**PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. TRAKTOR NUSANTARA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Dan Memenuhi Persyaratan
Ujian Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

MHD. FAUZI SAKAT UJUNG
NPM 1625310939

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
2019**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MHD. FAUZI SAKAT UJUNG
NPM : 1625310939
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN
KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRAKTOR
NUSANTARA MEDAN

MEDAN, MEI 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)



(DR. SURYA NITA, S.H., M.HUM)

PEMBIMBING I

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA
UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : MHD. FAUZI SAKAT UJUNG
NPM : 1625310939
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN
KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRAKTOR
NUSANTARA MEDAN

MEDAN, MEI 2019

KETUA



(NURAFRENSA SREGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA I

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

ANGGOTA II

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)

ANGGOTA III

(RIZAL AHMAD, SE., M.Si)

ANGGOTA IV

(Dr KIKI FARIDA FARINE, SE., M.Si)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mhd. Fauzi Sakat Ujung
NPM : 1625310939
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S 1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Dan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Traktor Nusantara Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

13AFFF772639616
2019
6000
ENAM RIBU RUPIAH
(Mhd. Fauzi Sakat Ujung)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mhd Fauzi Sakat Ujung
Tempat/tanggal lahir : Medan/16 November 1994
NPM : 1625310939
Fakultas : Sosial Sains
Program studi : Manajemen
Alamat : Jl Eka Suka No 4 LK XIII

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat di pergunakan seperlunya.

Medan, Pebruari 2019



Mhd. Fauzi Sakat Ujung
1625310939



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : MHD FAUZI SAKAT UJUNG
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 16 November 1994
 Nomor Pukok Mahasiswa : 1625310939
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 129 SKS, IPK 3.12
 Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul SKRIPSI	Persetujuan
1.	PENGARUH GAYA KEPENIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN KNALPOT RODA JAYA MEDAN	<input type="checkbox"/>
2.	PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT GODEL MEDAN	<input type="checkbox"/>
3.	PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRAKTOR NUSANTARA MEDAN	<input checked="" type="checkbox"/>

NB : Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda


 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 09 Oktober 2018
 Remohon

 (Mhd Fauzi Sakat Ujung)

Nomor :
 Tanggal :

Disahkan oleh:

 (Dr. Surya Nila, S.P., M.Hum.)

Tanggal :

Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal : 9/10/2018

Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing I:

 (Nurulhidayah, S.P., M.Hum.)

Tanggal :

Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

 (Mhd Fauzi Sakat Ujung)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01

Revisi: 02

Tgl. Eff: 20 Des 2015

Hali : Permohonan Meja Hijau

AN

01 APRIL 2019

HUJINI M. RITONDA, BA., MSc.

Medan, 30 Maret 2019
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MHD FAUZI SAKAT UJUNG
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 16 November 1994
 Nama Orang Tua : RUSLAN UJUNG
 N. P. N : 1625310939
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 085261001731
 Alamat : Jl. Eka Suka No 01 Medan

Dengan bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRAKTOR NUSANTARA MEDAN**, Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon difasilitasi ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercapai keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 - 5 lembar dan 3x4 - 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terlampir pelunasan kwintansi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah di jilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas joruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna perijlidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (sesuai dengan judul skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	650.000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1.500.000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100.000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	0
Total Biaya	: Rp.	2.150.000
5. UK. termn		2.250.000
		3.750.000
		6.000.000

7/4/19

Ukuran Toga : **M**



Hormat saya
 MHD FAUZI SAKAT UJUNG
 1625310939

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - a. Telah dicap bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

Telah di terima
 berkas persyaratan
 dapat di proses
 Medan, 01 APR 2019
 KA BPAA
 TEGUH W. NYONO, SE., MM.

ANDA BEBAS PUSTAKA
 No. 2014 / Perp. / Bp. / 2019
 Menyatakan tidak ada sangkut paut dengan UPT. Perpustakaan
 Medan, 30 MAR 2019
 UPT PERPUSTAKAAN

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

Analyzed document: 01/04/2019 08:08:36

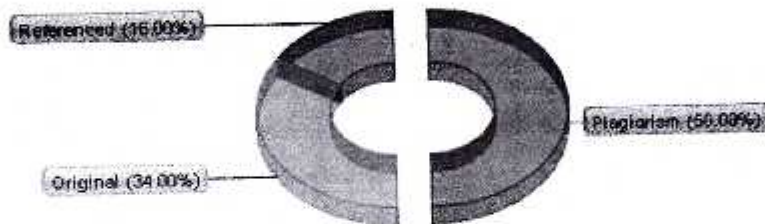
"MHD FAUZI SAKAT UJUNG_1625310939_MANAJEMEN.doc"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License4



3/01/4-19

Relation chart:



Distribution graph:



Comparison Praset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 26	wrds: 3808	http://www.jumalmudira.indure.com/pengaruh-motivasi-pengembangan-karir-dan-disiplin-kerja-...
% 20	wrds: 2809	http://mahasiswa.dinus.ac.id/docs/skripsi/jurnal/14306.pdf
% 18	wrds: 2914	http://repository.uinsu.ac.id/3206/1/SKRIPSI%20PDF.pdf

[Show other Sources:]

Processed resources details:

288 - Ok / 46 - Failed

[Show other Sources:]

Important notes:

<p>Wikipedia:</p> <p>Wiki Detected!</p>	<p>Google Books:</p> <p>GoogleBooks Detected!</p>	<p>Ghostwriting services:</p> <p>[not detected]</p>	<p>Anti-cheating:</p> <p>[not detected]</p>
---	---	---	---



Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : NASHRUDIN SETIAWAN, SE.MM
 Dosen Pembimbing II : EMI WAKHYUNI SE.Msi
 Nama Mahasiswa : MHD FAUZI SAKAT UJUNG
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625310939
 Jenjang Pendidikan : STRATA 1
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRATOR NUSANTARA MEDAN

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
20/1/19	Bab IV Pembahasan	Nf	
18/2/19	Bab V Konsultasi dan	Nf	
21/2/19	@@ sidang magister Dopsis I.		


 Nashrudin Setiawan, SE.MM.

Medan, 13 Februari 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan





Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : NASHRUDIN SETIAWAN, SE. MM
 Dosen Pembimbing II : EMI WAKHYUNI SE. M.Si
 Nama Mahasiswa : MHD FAUZI SAKAT UJUNG
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625310939
 Jenjang Pendidikan : STRATA 1
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENBARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRAKTOR NUSANTARA MEDAN

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
21-02-19	- Perbaiki tabel - Perbaiki tahun referensi team - Perbaiki abstrak - Perbaiki kesimpulan dan	A	
09-03-19	Perbaiki kesimpulan saran	A	
18/3/2019	Ace Aziz Muzn H. Jurni	A	

[Signature]
Emi W

19/3/2019

Medan, 13 Februari 2019

Diketahui/Ditetapkan oleh:
Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

ABSTRAK

PT. Traktor Nusantara adalah merupakan salah satu perusahaan melakukan penjualan alat-alat berat seperti Traktor; Forklif; Alat-alat perlengkapan bertani; Keria; Penggali. Permasalahan yang mendasari penelitian ini apakah variabel motivasi, pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh secara serempak dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden sebanyak 90 responden melalui program *Statistical Product Service Solution* (SPSS) Versi 19.00, penelitian observasi yang dilakukan secara langsung ke lapangan untuk dijadikan objek penelitian. Berdasarkan (Uji-F) menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel Motivasi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan PT. Traktor Nusantara Medan. Berdasarkan (Uji-t) menunjukkan bahwa dari ketiga variabel bebas (Motivasi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja) hanya variabel motivasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel pengembangan karir dan disiplin kerja tidak signifikan. Berdasarkan perhitungan koefisien determinan (R^2) menunjukkan bahwa 93,1% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Motivasi, pengembangan karir dan Disiplin kerja sedangkan sisanya 6,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

PT. Traktor Nusantara is one of the companies selling heavy equipment such as Tractors; Forklift; Farm equipment; Cheerful; Digger. The problems that underlie this research are motivation variables, career development and work discipline influence simultaneously and partially on employee performance at PT. Medan Nusantara Tractor. Data collection techniques in this study were conducted with a questionnaire by distributing a list of questions to respondents as many as 90 respondents through the Statistic Product Service Solution (SPSS) Version 19.00, observational research conducted directly to the field to be the object of research. Based on (Test-F) shows that the independent variables consisting of Motivation, Career Development and Work Discipline variables have a positive and significant effect on the dependent variable, namely Employee Performance of PT. Medan Nusantara Tractor. Based on the (t-Test) shows that of the three independent variables (Motivation, Career Development and Work Discipline) only the motivation variable has a positive and significant effect on employee performance while the career development and work discipline variables are not significant. Based on the calculation of the determinant coefficient (R²) shows that 93.1% of employee performance variables can be explained by motivation, career development and work discipline while the remaining 6.1% can be explained by other factors not examined by this study.

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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena berkat Rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan Skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun judul skripsi Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Traktor Nusantara Medan.

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar. S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan. S.E., M.M, selaku pembimbing I saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Emi Wakhyuni. S.E., M.Si selaku pembimbing II saya telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai.

7. Pimpinan PT. Traktor Nusantara Medan, yang telah memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis.
8. Tersayang dan Tercinta Ibunda Hj. Nurhayani Pasi, dan Ayahanda Ruslan Ujung yang telah memeberikan semangat dan juga bantuan moril, materil dari awal perkuliahan sampai selesainya penyusunan skripsi ini.
9. Kakak dan Adik tersayang, Afdalina Yulita Ujung, Annajmi Husna Ujung, Riska Aulia Ujung, Fauziah Ujung, Fauzan Ujung.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengaharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan penulisan ini. Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin Ya Rabbal a'lam.

Medan, Mei 2019

Penulis

(Mhd. Fauzi Sakat Ujung)

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
E. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	9
1. Motivasi	9
a. Pengertian Motivasi.....	9
b. Tujuan Motivasi.....	10
c. Jenis Motivasi	11
d. Proses Motivasi.....	12
e. Indikator-indikator Motivasi.....	13
2. Pengembangan Karir	14
a. Pengertian Pengembangan Karir	14
b. Fakor-Faktor Mempengaruhi Pengembangan Karier	18
c. Tujuan Pengembangan Karier.....	20

d. Indikator Pengembangan Karir.....	22
3. Disiplin Kerja	23
a. Pengertian Disiplin Kerja	23
b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja.....	25
c. Tujuan Disiplin Kerja	25
d. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja.....	26
e. Jenis Sanksi Disiplin Kerja	27
f. Indikator Disiplin Kerja.....	29
4. Kinerja	29
a. Pengertian Kinerja	29
b. Faktor-Faktor Kinerja	32
c. Penilaian Kinerja.....	33
d. Indikator-indikator dalam Kinerja	36
B. Penelitian Terdahulu	35
C. Kerangka Konseptual	37
D. Hipotesis	40

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	42
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	42
C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data	43
D. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional.....	44
E. Teknik Pengumpulan Data	45
F. Teknik Analisis Data	45

BAB VI. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	51
1. Sejarah Singkat PT. Traktor Nusantara Medan.....	51
2. Visi dan Misi	52
3. Struktur Organisasi	52
4. Penyajian Data.....	53
5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	70
6. Teknik Analisis Data	73

7. Analisis dan Evaluasi	76
8. Pengujian Hipotesis	78
B. Pembahasan Hasil Penelitian	80
1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan	81
2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan ...	81
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.....	82

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	83
B. Saran	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Perspektif Disiplin Kerja.....	27
Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3.1 Skedul Penelitian Tahun 2018	43
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	45
Tabel 4.1. Hasil jawaban responden tentang X1.1	54
Tabel 4.2. Hasil jawaban responden tentang X1.2.....	54
Tabel 4.3 Hasil jawaban responden tentang X1.3.....	55
Tabel 4.4 Hasil jawaban responden tentang X1.4.....	55
Tabel 4.5. Hasil jawaban responden tentang X1.5.....	56
Tabel 4.6. Hasil jawaban responden tentang X1.6.....	56
Tabel 4.7 Hasil jawaban responden tentang X1.7.....	57
Tabel 4.8 Hasil jawaban responden tentang X1.8.....	57
Tabel 4.9 Hasil jawaban responden tentang X1.9.....	58
Tabel 4.10 Hasil jawaban responden tentang X2.1	58
Tabel 4.11 Hasil jawaban responden tentang X2.2.....	59
Tabel 4.12 Hasil jawaban responden tentang X2.3.....	59
Tabel 4.13 Hasil jawaban responden tentang X2.4.....	60
Tabel 4.14 Hasil jawaban responden tentang X2.5.....	60
Tabel 4.15 Hasil jawaban responden tentang X2.6.....	61
Tabel 4.16 Hasil jawaban responden tentang X2.7.....	61
Tabel 4.17 Hasil jawaban responden tentang X2.8.....	62
Tabel 4.18 Hasil jawaban responden tentang X3.1	63
Tabel 4.19 Hasil jawaban responden tentang X3.2.....	63
Tabel 4.20 Hasil jawaban responden tentang X3.3.....	64
Tabel 4.21 Hasil jawaban responden tentang X3.4.....	64
Tabel 4.22 Hasil jawaban responden tentang X3.5.....	65
Tabel 4.23 Hasil jawaban responden tentang X3.6.....	65
Tabel 4.24 Hasil jawaban responden tentang X3.7	66
Tabel 4.25 Hasil jawaban responden tentang X3.8.....	66
Tabel 4.26 Hasil jawaban responden tentang Y.1	67

Tabel 4.27 Hasil jawaban responden tentang Y.2.....	67
Tabel 4.28 Hasil jawaban responden tentang Y.3.....	68
Tabel 4.29 Hasil jawaban responden tentang Y.4.....	68
Tabel 4.30 Hasil jawaban responden tentang Y.5.....	69
Tabel 4.31 Hasil jawaban responden tentang Y.6.....	69
Tabel 4.32 Hasil jawaban responden tentang Y.7.....	70
Tabel 4.33 Hasil jawaban responden tentang Y.8.....	70
Tabel 4.34 Hasil Uji Validitas.....	71
Tabel 4.35 Hasil Uji Reliabilitas.....	72
Tabel 4.36 Hasil Uji Multikolinieritas	75
Tabel 4.37 Hasil Descriptive Statistics	77
Tabel 4.38 Hasil Regresi Linier Berganda.....	77
Tabel 4.39 Hasil Uji Simultan (Uji – F).....	77
Tabel 4.40 Hasil Uji-t.....	80
Tabel 4.41 Hasil Uji Determinasi	81

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	38
Gambar 4.1 Hasil Histogram.....	73
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	74
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedasitas.....	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai. Kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Pengembangan karir adalah suatu proses peningkatan kemampuan individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pembentukan sistem pengembangan karir yang dirancang dengan baik dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri dan menyesuaikan kebutuhan anggota dengan tujuan organisasi.

Secara umum motivasi merupakan salah satu factor penentu keberhasilan suatu perbuatan. Pendapat tersebut lebih lanjut dijelaskan bahwa pada dasarnya

motivasi merupakan keinginan, atau kemauan dalam diri seseorang yang akan menentukan apakah suatu tindakan dimulai, diteruskan, dibawa ke suatu arah tertentu dan akhirnya harus dihentikan.

Motivasi kerja sangat penting bagi dunia usaha, karena dengan motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas tinggi dapat dicapai. Dengan motivasi yang kuat, daya dorongnya pun kuat juga untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Motivasi dapat diciptakan atau ditingkatkan dengan kemampuan manajemen dalam memenuhi kebutuhan pegawai, memberikan perhatian terhadap bawahannya dan mengaggap pegawai sebagai insan yang tidak semata-mata sebagai karyawan.

Menggerakkan motivasi kerja karyawan merupakan tugas yang tidak sederhana. Motivasi kerja pemenuhannya hanya dapat dilakukan melalui bekerja. Faktor yang mempengaruhi banyak dan beragam, semakin banyak faktor kerja yang mempengaruhi motivasi kerja terpenuhi, maka semakin tinggi semangat kerja karyawan yang bersangkutan.

Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Pengembangan karir yang jelas dalam organisasi akan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya

Dalam pengembangan karier perlu dipahami dua proses, yaitu bagaimana seseorang merencanakan dan mengimplementasikan tujuan kariernya sendiri. Pengembangan karier dapat dilihat dari dua perspektif ini yaitu individu dan

institusi. Perencanaan karier seseorang yang berpusat pada individu adalah perencanaan yang lebih berpusat pada karir individu, sedangkan yang berpusat pada institusi adalah yang fokus pada pekerjaan dan pengidentifikasian jalan karier yang memberikan kemajuan yang logis atas orang-orang di antara pekerjaan dalam organisasi.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas karyawan dalam bekerja.

Disiplin memberikan peranan yang sangat besar dalam menunjukkan tingkat kinerja karyawan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang dapat mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi atau Lembaga guna mencapai tujuan yang didalamnya terdapat pimpinan sebagai penentu kebijakan dan pegawai sebagai pelaksana dari kebijakan tersebut, sehingga dalam pelaksanaannya dibutuhkan pegawai dapat berinteraksi.

Dalam sebuah organisasi peran pemimpin ataupun manajer sangat penting, terutama saat mengelola anak buahnya agar memiliki kinerja tinggi guna mencapai tujuan organisasi. Namun demikian tidak semua dari mereka memiliki kinerja yang sama, sehingga sebagai pimpinan yang baik kita tidak bisa terus membiarkannya seperti itu.

Untuk dapat mengatasi hal tersebut, maka seorang pimpinan harus dapat menerapkan disiplin kepada mereka. Disiplin adalah landasan dari produktivitas tinggi perusahaan. Tanpanya kinerja karyawan menjadi sangat beresiko. Tapi

jangan melihat disiplin sebagai hal negatif. Hasilnya akan baik jika dilakukan dengan konsisten, bimbingan dan respon yang baik terhadap berbagai permasalahan karyawan. Ketika melaksanakan penerapan kedisiplinan, manajer dapat menggunakan cara diskusi tatap muka untuk berurusan dengan karyawan yang bermasalah dan yang berkinerja rendah..

Disiplin kerja merupakan kewajiban pimpinan yang harus dilaksanakan untuk menciptakan kondisi kerja bagi setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, walaupun kinerja pegawai seringkali berbeda, sesuai dengan kecakapan yang dimilikinya

Perusahaan yang menjadi objek penelitian adalah PT. Traktor Nusantara. Perusahaan ini bergerak di bidang penjualan alat-alat berat (*capital goods*), untuk keperluan industri, pertanian, konstruksi dan masih banyak lagi.

Pada hasil wawancara penulis dengan beberapa karyawan di perusahaan tersebut salah satunya adalah Bapak Ir. Saroto yang menjabat sebagai Manajer Sumberdaya Manusia mengenai kondisi perusahaan yang berhubungan dengan kinerja karyawannya diperoleh informasi yang antara lain masih belum maksimalnya motivasi yang diberikan kepada karyawannya sehingga menyebabkan semangat kerja menurun sehingga kinerja karyawan menjadi menurun. Perusahaan masih memegang proses pengembangan karir pada sifat yang fleksibel bukan pada proses yang statis sehingga sering terjadi perubahan baik itu perubahan pada proses pengembangan karir. Masih ada karyawan yang disiplin kerjanya masih rendah hal ini terlihat dari absensi karyawan yang kehadirannya dan kedatangannya sering terlambat. Perusahaan belum mendapatkan hasil yang optimal disebabkan karena kinerja karyawannya yang

masih rendah disebabkan disiplin kerja, dan karyawan kurang termotivasi dengan penghargaan yang diberikan perusahaan dan adanya pengembangan karir kepada karyawan yang berprestasi.

Padalatar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul : *Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Traktor Nusantara Medan.*

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Padalatar belakang masalah diatas maka yang menjadi identifikasi dalam penelitian ini adalah :

- a. Perusahaan belum mendapatkan hasil yang optimal disebabkan karena kinerja karyawannya yang masih rendah.
- b. Masih ada karyawan yang disiplin kerjanya masih rendah hal ini terlihat dari absensi karyawan yang kehadirannya dan kedatangannya sering terlambat.
- c. Perusahaan masih memegang proses pengembangan karir pada sifat yang fleksibel bukan pada proses yang statis sehingga sering terjadi perubahan baik itu perubahan pada proses pengembangan karir.
- d. Belum maksimalnya motivasi yang di berikan kepada karyawannya sehingga menyebabkan semangat kerja menurun sehingga kinerja karyawan menjadi menurun

2. Batasan Masalah

Pada identifikasi masalah di atas, maka penulisan penelitian ini dibatasi agar pembahasannya terarah dan tidak meluas serta menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Oleh karenanya peneliti membatasi penelitian motivasi sebagai variabel bebas (X1), pengembangan karir sebagai variabel bebas (X2) dan disiplin kerja sebagai variabel bebas (X3) serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

C. Perumusan Masalah

Pada latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Medan.
2. Apakah variabel pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Medan.
3. Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Medan.
4. Apakah variabel motivasi, pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh secara serempak terhadap kinerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis dan mengevaluasi apakah variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Medan.

- b. Untuk menganalisis dan mengevaluasi apakah variabel pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Medan.
- c. Untuk menganalisis dan mengevaluasi apakah variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Medan.
- d. Untuk menganalisis dan mengevaluasi apakah variabel motivasi, pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh secara serempak terhadap kinerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi penulis, untuk lebih menambah pengetahuan mengenai pengelolaan manajemen sumberdaya manusia khususnya dalam menerapkan motivasi, pengembangan karir, disiplin kerja dan kinerja.
- b. Bagi perusahaan
Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk menyelesaikan masalah yang muncul dan memperhatikan lebih jelas lagi mengenai masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawannya.
- c. Sebagai bahan referensi bagi para akademisi lainnya dalam penelitian selanjutnya. yang berhubungan dengan motivasi, pengembangan karir, disiplin kerja dan kinerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Tri Hardjono (2013) dengan Judul “Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Tri Hardjono”.

Sedangkan dalam penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Traktor Nusantara Medan.”.

Perbedaan dan Persamaan penelitian terletak pada :

1. **Model Penelitian** : Sama-sama menggunakan model regresi linier berganda dengan jumlah seluruhnya 4 (empat) variabel.
2. **Variabel Penelitian** : Penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (Motivasi, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja) dan 1 (satu) variabel terikat (Kinerja Pegawai), penelitian ini juga menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu variabel Motivasi, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.
3. **Jumlah sampel (n)** : Penelitian terdahulu berjumlah 75 pegawai sebagai responden sedangkan jumlah responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Traktor Nusantara Medan yang berjumlah 90 orang
4. **Waktu Penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2013 sedangkan penelitian ini tahun 2018.
5. **Lokasi Penelitian** ; Penelitian terdahulu Pegawai Negeri Sipil Tri Hardjono. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Traktor Nusantara Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan. Dorongan merupakan suatu gerak jiwa dan perilaku seseorang untuk berbuat. Sedangkan motif dapat dikatakan suatu *driving force* yang artinya sesuatu yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan tindakan atau perilaku, dan di dalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu.

Pengertian dari motivasi tercaakup berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku. Namun dalam istilah berikut ini, motivasi adalah dorongan manusia untuk bertindak dan berperilaku. Sedangkan pengertian motivasi di kehidupan sehari-hari, motivasi dapat diartikan sebagai proses yang dapat memberikan dorongan atau rasangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan ikhlas dan tidak terbebani.

Motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau impuls. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai

dorongan yang terdapat pada diri seseorang sehingga ia terdorong untuk melakukan suatu kegiatan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan. Motivasi seseorang dapat diperoleh dari kebutuhannya. Pertanyaan yang penting bagi pemimpin manajerial ialah “Apa yang dapat menimbulkan motivasi kerja anggota kelompoknya”?

b. Tujuan Motivasi

Pada hakekatnya tujuan pemberian motivasi kepada para karyawan adalah untuk mengubah perilaku karyawan agar sesuai dengan keinginan perusahaan; meningkatkan gairah dan semangat kerja; meningkatkan disiplin kerja; meningkatkan prestasi kerja; mempertinggi moral kerja karyawan; meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan produktivitas dan efisiensi serta menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Tujuan akhir motivasi adalah untuk merealisasikan citra pribadi (*self-concept*) yaitu, untuk hidup dalam cara yang sesuai dengan peranan yang diinginkan, untuk diperlakukan dalam cara yang sesuai dengan kedudukan, dan untuk dihargai dalam cara yang mencerminkan tingkat kemampuan. Dengan demikian, semua orang berada dalam upaya untuk memburu apapun yang dipandang sebagai peran yang diinginkannya, dan mencoba untuk merealisasi ide subyektif tentang diri sendiri menjadi kebenaran obyektif. Motivasi bertujuan sebagai pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu.

Jika ditinjau dari segi proses motivasi berfungsi:

- 1) Memberi semangat dan mengaktifkan individu agar tetap berminat dan siaga.

- 2) Memusatkan perhatian seseorang pada tugas-tugas tertentu yang berhubungan dengan pencapaian tujuannya.
- 3) Membantu memenuhi kebutuhan akan hasil jangka pendek dan hasil jangka panjang.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka ada tiga fungsi motivasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Motivasi mendorong manusia untuk berbuat.
- 2) Motivasi menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai.
- 3) Motivasi sebagai penyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat.

c. Jenis Motivasi

Motivasi Positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”. Motivasi Negatif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan. Penggunaan kedua jenis motivasi ini sangat tergantung pada manajer dan juga situasi saat itu.

Menurut hasil berbagai penelitian, Motivasi Negatif akan meningkatkan produktivitas dan penurunan semangat dalam jangka pendek, motivasi positif akan meningkatkan semangat dan semangat dalam jangka panjang. Motivasi Positif yang diberikan seorang manajer terhadap

karyawannya dapat berupa penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, informasi yang jelas mengenai alasan suatu pekerjaan dilakukan, pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu, persaingan yang jujur, partisipasi dalam pengambilan keputusan, kebanggaan atas tugas yang diselesaikannya dengan baik.

d. Proses Motivasi

Proses motivasi adalah sebagai berikut :

1) Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan itu.

2) Mengetahui Kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

3) Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi yang dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya.

4) Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah *needcomplex* yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan

organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

5) Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, seperti memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.

6) *Team Work*

Manajer harus membentuk team work yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. *Team work* penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

e. Indikator-indikator Motivasi

Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu :

- 1) Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- 2) Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

- 3) Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- 4) Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan Pada kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
- 5) Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan

2. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karier meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karier tertentu. Suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karier yang realistis. Karena perdefinisi perencanaan, termasuk perencanaan karier, perencanaan karier adalah proses yang dilalui oleh

individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya.

Dengan demikian seorang karyawan perlu mengambil langkah-langkah tertentu guna mewujudkan rencana tersebut. Berbagai langkah yang perlu ditempuh itu dapat diambil atas prakarsa pekerja sendiri, tetapi dapat pula berupa kegiatan yang disponsori oleh organisasi, atau gabungan dari keduanya.

Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karier yang sangat fundamental sifatnya. menyatakan bahwa “ Karier dapat didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan pekerjaan yang terpisahkan dan memberikan kedudukan dan arti dalam riwayat hidup seseorang. Flippo (2014 : 271)

Sedangkan pengertian karier ada tiga yakni: Sunyoto (2012:165) menjelaskan

- 1) Karier sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau lokasi-lokasi yang lebih baik dalam atau menyilang hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerjaa seseorang;
- 2) Karier sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan sistematis yang jelas kariernya;
- 3) Karier sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja.

Kata karier dapat dipandang dari dua perspektif yang berbeda, antara lain dari perspektif yang obyektif dan subyektif. Dipandang dari perspektif yang obyektif, karier merupakan urutan-urutan posisi yang diduduki oleh

seseorang selama hidupnya, sedangkan dari perspektif yang subyektif, karier merupakan perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua.

Kedua perspektif tersebut terfokus pada individu dan menganggap bahwa setiap individu memiliki beberapa tingkatan pengendalian terhadap nasibnya sendiri sehingga individu tersebut dapat memanipulasi peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan yang berasal dari kariernya.

Padependapat-pendapat di atas dapat dikatakan bahwa karier adalah merupakan serangkaian perubahan sikap, nilai dan perilaku serta motivasi yang terjadi pada setiap individu selama rentang waktu kehidupannya untuk menemukan secara jelas keahlian, tujuan karier dan kebutuhan untuk pengembangan, merencanakan tujuan karier, dan secara kontinyu mengevaluasi, merevisi dan meningkatkan rancangannya. Karier juga merupakan suatu proses kemitraan interaksi dalam tahapan dan kerja sama antara organisasi/perusahaan atau manajemen, atasan langsung dan individu itu sendiri.

Pengembangan karier pegawai baik dari segi karier, pengetahuan dan kemampuan dapat melalui empat cara, yaitu :

- 1) Melalui pendidikan
- 2) Melalui promosi
- 3) Melalui perpindahan pegawai atau mutasi
- 4) Rekomendasi atau dukungan dari atasan.

Pengembangan karier meliputi keterampilan, pendidikan dan pengalaman serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku, yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik. Metode yang lazim digunakan misalnya : penyuluhan karier, penyediaan informasi tentang perusahaan atau organisasi , sistem penilaian kinerja dan lokakarya. Sunyoto (2012:165).

Pengembangan karier menerangkan bahwa aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka diorganisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. (Mangkunegara, 2011:77)

Pengembangan karier yang digunakan instansi/lembaga tidak terlepas dari perencanaan karier. Setiap pegawai atau karyawan dalam organisasi sebelum mengembangkan kariernya harus mempunyai perencanaan karier yang matang terlebih dahulu.

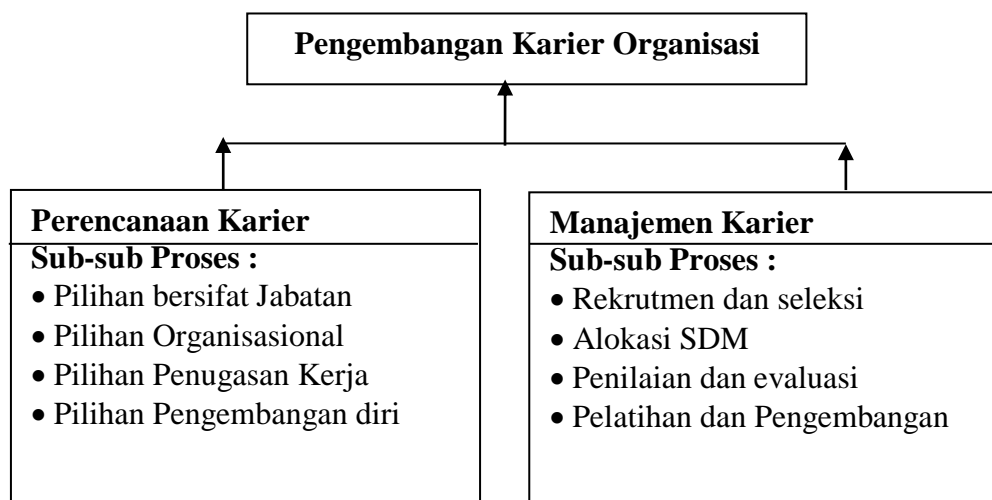
Pengembangan karier adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya sedangkan pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier. Marwansyah (2012:208)

Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa focus pengembangan karier adalah peningkatan kemampuan mental yang terjadi yang terjadi seiring penamabahan usia pegawai. Perkembangan kemampuan mental pegawai telah berlangsung selama seseorang menjadi pekerja pada

sebuah organisasi yang terwujud melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya.

Sunyoto (2012:175) manajemen karier adalah proses pengelolaan karier pegawai yang meliputi tahapan perencanaan karier, pengembangan dan konseling karier serta pengambilan keputusan karier. Sedangkan Sunyoto (2012:175) manajemen karier adalah proses berkelanjutan dari penyiapan , penerapan dan pemantauan rencana karier yang dilakukan oleh individu itu sendiri atau seiring dengan sistem karier organisasi.

Gambar 2.1. Hubungan Perencanaan, Manajemen Dan Pengembangan Karier.



Sumber : Sunyoto (2012:166)

b. Faktor-Faktor Mempengaruhi Pengembangan Karier

Bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier adalah sebagai berikut (Marwansyah (2012:208):

- 1) Prestasi kerja

Prestasi kerja (*Job Performance*) merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan.

2) Eksposur

Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

3) Jaringan kerja

Jaringan kerja berarti perolehan exposure di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan professional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.

4) Kesetiaan terhadap organisasi

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi dikalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali sehingga seringkali menimbulkan kekecewaan.

Penelitian ini menggunakan Faktor-Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir dimana pernyataan-pernyataan disusun untuk mengukur apakah perusahaan telah menciptakan kondisi yang menunjang upaya-upaya individu untuk mewujudkan perencanaan karirnya, di mana di dalamnya juga mencakup upaya organisasi dalam menciptakan kesadaran pegawai akan pentingnya mengetahui sasaran karir, serta langkah-langkah yang perlu diketahui oleh individu karyawan untuk mencapai sasaran karir tersebut.

Namun komponen bawahan pengunduran diri dan pengalaman internasional tidak dipergunakan, karena hubungan antara atasan dan bawahan sudah terwakili oleh aspek eksposur dan aspek peluang untuk tumbuh.

Aspek yang dinilai dalam pengembangan karier adalah sebagai berikut:

1) Kesempatan untuk mencapai suatu berharga

Parameter yang diukur adalah: promosi jabatan, adil dalam berkarir dan mendapatkan informasi peluang promosi

2) Kesempatan untuk mencapai hal baru

Parameter yang diukur adalah kesempatan mengembangkan pengetahuan inovasi dan kreativitas

3) Kesempatan untuk membuat pegawai merasa senang

Parameter yang diukur adalah:kesempatan memilih pekerjaan sesuai dengan kesenangan dan kesempatan menyelesaikan pekerjaan dengan cara masing-masing

4) Kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan

Parameter yang diukur adalah: kesempatan mengikuti diklat, seminar secara adil dan merata. Saksono, (2013:45)

c. Tujuan Pengembangan Karier

Tujuan pengembangan karier yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:77) adalah sebagai berikut :

1) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan

Pengembangan karier membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu.

2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai

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

3) Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka

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

4) Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan

Pengembangan karier akan memperkuat hubungan dan sikap pegawainya terhadap perusahaannya.

5) Membuktikan tanggung jawab sosial

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

6) Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan

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

7) Mengurangi *turnover* dan biaya kepegawaian

Pengembangan karier dapat menjadikan *turnover* rendah dan begitu pula biaya kepegawaian 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 pegawai
Perencanaan karier dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kejadian kepegawaian .
- 10) Menggiatkan suatu pemikiran jarak waktu yang panjang
Pengembangan karier berhubungan dengan jarak waktu yang panjang.
- 11) Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

d. Indikator Pengembangan Karir

Indikator untuk mengukur pengembangan karir dalam sebuah organisasi, yaitu :

- 1). Peningkatan Kemampuan

Yaitu segala sesuatu yang menunjukkan kapasitas fisik maupun mental dari seseorang pegawai dan pengembangan merupakan usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam menangani berbagai penugasan yang juga menentukan prestasi kerja / kinerja.

- 2). Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerjanya, jenis kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja.

- 3). Sikap dan perilaku pegawai.

Setiap pegawai harus mempelajari dan memiliki nilai-nilai kompetitif

yang relatif kuat untuk mencapai sukses karir. Nilai-nilai itu diantaranya ada yang bersifat teoritis, ekonomis, estetis, sosial, politis dan relegius yang perlu dijadikan pedoman bagi sikap pegawai terhadap pekerjaannya sehari-hari. (Muhammad Burlian, 2010:514)

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Rivai (2013:825)

Disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Sintaasih & Wiratama (2013:129),

Disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Setyaningdyah (2013:145)

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya. Harlie (2010:117)

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Dengan paparan tersebut disiplin kerja memang dibutuhkan untuk suatu perusahaan dalam kaitannya untuk mempermudah dan melancarkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap karyawan akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan perusahaan.

Hal ini dikarenakan di dalam kehidupan sehari-hari dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku kita, terlebih didalam lingkup kerja. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan.

Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin baik disiplin yang dilakukan

oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat prespektif daftar yang menyangkut disiplin kerja (Rivai & Sagala, 2013:825-826). Keempat prespektif tersebut antara lain:

- 1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakun-perilaku yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*). Yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan Pembinaan disiplin kerja terbagi menjadi 2, yaitu:

1) Tujuan Umum

Tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan.

2) Tujuan Khusus

- a) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.
- b) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Sastrohadiwiryo (2015:292)

d. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

Tabel 2.1. Perspektif Disiplin Kerja

Perspektif	Definisi	Tujuan Akhir
Retributif	Para pengambil keputusan mendisiplinkan dengan suatu cara yang proposional terhadap sasaran. Dengan tidak melakukan hal seperti itu akan dianggap tidak adil oleh orang-orang yang bertindak secara tidak tepat.	Menghukumsi Pelanggar
Korektif	Pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan	Membantu karyawan mengoreksi perilaku yang

	harus diperlakukan sebagai masalah-masalah yang dikoreksi daripada sebagai pelanggaran-pelanggaran yang mesti dihukum. Hukuman akan lunak sebatas pelanggar menunjukkan kemauan untuk mengubah perilakunya.	tidak dapat diterima sehingga dia dapat terus dikaryakan oleh perusahaan.
Hak-hak individual	Disiplin hanya tepat jika terdapat alasan yang adil untuk menjatuhkan hukuman. Hak-hak karyawan lebih diutamakan dari pada tindakan disiplin	Melindungi hak-hak individu.
Utilitarian	Tingkat tindakan disiplin diambil tergantung pada bagaimana disiplin itu akan mempengaruhi produktivitas dan profitabilitas. Biaya penggantian karyawan dan konsekuensi-konsekuensi memperkenankan perilaku yang tidak wajar perlu dipertimbangkan karena biaya penggantian karyawan kian melambung, maka kerasnya disiplin hendaknya semakin menurun, karena konsekuensi membiarkan perilaku yang tidak terpuji terus meningkat, maka demikian pula kerasnya hukum.	Memastikan bahwa faedah-faedah tindakan disiplin melebihi konsekuensi-konsekuensi negatifnya.

Sumber: Hasibuan, 2010:826

e. Jenis Sanksi Disiplin Kerja

ada beberapa tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

1) Sanksi Disiplin Berat, misalnya:

- a) Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan atau pekerjaan yang diberikan sebelumnya.
- b) Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri tenaga kerja yang bersangkutan.

- c) Pemutusan hubungan kerja tidak dengan hormat sebagai tenaga kerja diperusahaan.

2) Sanksi Disiplin Sedang, misalnya:

- a) Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana tenaga kerja lainnya.
- b) Penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasanya diberikan, harian, mingguan atau bulanan.
- c) Penundaan program promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.

3) Sanksi Disiplin Ringan, misalnya:

- a) Teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan.
- b) Teguran tertulis.
- c) Pernyataan tidak puas secara tertulis. Sastrohadiwiryo (2015:293)

f. Indikator Disiplin Kerja

Indikator-Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kepatuhan pada peraturan
- 2) Efektif dalam bekerja
- 3) Tindakan korektif
- 4) Kehadiran tepat waktu
- 5) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. (Hendri Simamora, 2014:746)

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan. Moeharionto (2012: 69)

Rosyida (2010: 11) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

(Mangkunegara, 2011:18). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif.

Sedangkan, Sandy, (2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Sedangkan kinerja Moehariato, (2012 : 95) Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. (Pabundu Tika. 2016:121-122)

Mangkunegara. (2011: 67) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan
- 4) Perencanaan kegiatan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

- a) Keputusan atas segala aturan yang telah ditetapkan organisasi.
- b) Dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya tanpa kesalahan atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah.
- c) Ketepatan dalam menjalankan tugas

Aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

- a) Hasil kerja, bagaimana seseorang itu mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.
- b) Kedisiplinan yaitu ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.
- c) Tanggung jawab dan kerja sama, bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidaknya pengawasan.

Aspek-aspek diatas sejalan dengan. Mangunegara (2011: 67) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Edy Sutrisno (2010: 172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi.

Dari berbagai uraian diatas dapat di tegaskan bahwa kinerja karyawan adalah, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

b. Faktor-Faktor Kinerja

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut beberapa ahli: Kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu oleh tiga faktor:

- (1) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
- (2) Faktor psikologis, terdiri dari *persepsi attitude* (sikap), *personality*, pembelajaran, motivasi.
- (3) Faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, pengkargaan, struktur *job desaign* (Mangkuenegara. 2011 : 14)

Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat mengambil langkah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaannya dengan langkah mengikut sertakan karyawan ke pelatihan-pelatihn tertentu faktor lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah bagaimana kondisi fisik tempat bekerj, pertan dan materi, waktu untuk bekerja pengawasan dan pelatuhan, desain organisasi dan iklim organisasi.

c. Penilaian Kinerja.

Kinerjadapat diukur dan diketahui jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan

Pengukuran atau penilaian kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. Penilaian kerja (*perforance aprisial*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan dengan seperangkat standart dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepda karyawan. Sebagaian besar penilaian adalah tidak konsisten hanya berorientasi pada jangka pendek, subjektif dan berguna hanya untuk mengidentifikasi karyawan yang bekerja sangat baik atau sangat buruk, penilaian kinerja yang dilakukan dengan buruk akan membawa hasil yang mengecewakan untuk semua pihak yang terkait.

Penilai untuk menilai kenerja, tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu, selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaannya.

Dessler (2010:67) ada beberapa faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

- a) Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran
- b) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
- c) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
- d) Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya diandalkan dan ketepatan waktu
- e) *Cooperative*

Penilaian responden tentang kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).

- f) Inisiativ

Penilaian responden tentang semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu :

- a) Penilaian Padahasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
- b) Penilaian Pada perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

- c) Penilaian Pada *judgement* yaitu penilaian yang Pada kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

d. Indikator-indikator dalam Kinerja.

Surya Dharma (2012: 83), mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

1. Konsisten
2. Tepat
3. Menantang
4. Dapat diukur
5. Dapat dicapai
6. Disepakati
7. Dihubungkan dengan waktu
8. Berorientasikan kerja kelompok

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya beserta hasil penelitian sebelumnya dengan hasil penelitian akan disajikan antara lain :

Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
-----	----------	-------	---------------	---------------	-------------------	------------------

1.	Tri Hardjono (2013)	Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.	Motivasi, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja	Kinerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan motivasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh perubahan motivasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap perubahan kinerja pegawai
2.	Sadiyo (2014)	Uji Korelasi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah	Motivasi dan Disiplin Kerja	Kinerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru
3.	Adi putera (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Primarindo Asia Insfrastucture, Tbk Bandung	Disiplin Kerja	Prestasi Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung
4	Sepang (2014)	Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. PLN (Persero) Area Manado	Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kualitas Kerja	Prestasi Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja dan kualitas kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, sedangkan pelatihan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) area Manado.

5	Nugroho (2013)	Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap prestasi kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak	Kedisiplinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja	Prestasi Kinerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian yaitu Penelitian ini Menemukan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh pada kinerja tenaga pengajar
6	Brigita Ria Tumilaar (2015)	<i>The Effect Of Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At BPJS Ketenagakerjaan Sulut</i>	<i>Discipline, Leadership, And Motivation</i>	<i>Performance</i>	Regresi Linier Berganda	<i>Analysis result demonstrates that discipline, leadership, and motivation simultaneously affect towards employee performance, discipline and leadership partially affects employee performance, while motivation partially doesn't affect employee performance.</i>
7	Andika Palar (2016)	<i>The Effect Of Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance At Bank Sulutgo Tomohon</i>	<i>Motivation And Job Satisfaction</i>	<i>Performance</i>	Regresi Linier Berganda	<i>Using multiple regression as a data analysis tool, this study found that job satisfaction and motivation have a significant effect on the performance of employees at PT. Bank SulutGo Tbk, Tomohon.</i>

Sumber : Diolah Penulis, Tahun 2019

C. Kerangka Konseptual.

Kerangka konseptual merupakan hubungan yang berkaitan antara satu konsep dengan konsep lainnya atau variabel satu dengan variabel lainnya yang sedang atau akan diteliti (Notoadmojo, 2013:85).

1. Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja karyawan

Dua hal yang berkaitan dengan kinerja/performance adalah kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Menurut Gomez (2013:177) bahwa kinerja/*performance* adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan atau dapat ditulis dengan rumus $P = f(M \times A)$ dimana $P = \text{performance/kinerja}$, $m = \text{motivation/motivasi}$, $a = \text{ability/kemampuan}$. Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut.

Dari sebagian uraian yang telah dijelaskan dapat ditarik kesimpulan bahwa para karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan tercipta hasil kinerja maksimal.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap kinerja karyawan

Dalam bekerja setiap karyawan membutuhkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan agar kemampuan yang dimilikinya dapat berkembang dengan baik, untuk itu pengembangan karir merupakan hal yang penting dilakukan untuk merubah keadaan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi lebih baik. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengembangan karir dilakukan dengan tujuan untuk menghasilkan sumberdaya manusia yang handal dan memiliki kompetensi yang tinggi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selain itu tujuan pengembangan karir yaitu untuk menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja dengan baik. Jika kinerja karyawan baik maka pengembangan karir yang diberikan bertujuan untuk semakin meningkatkan prestasi karyawan tersebut melalui jenjang karir. Dengan dilakukannya pengembangan karir maka perusahaan pun dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ditandai dengan prestasi yang baik, disiplin yang tinggi, ketepatan waktu, dan hubungan yang baik antar karyawan, Sunyoto (2012)

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan

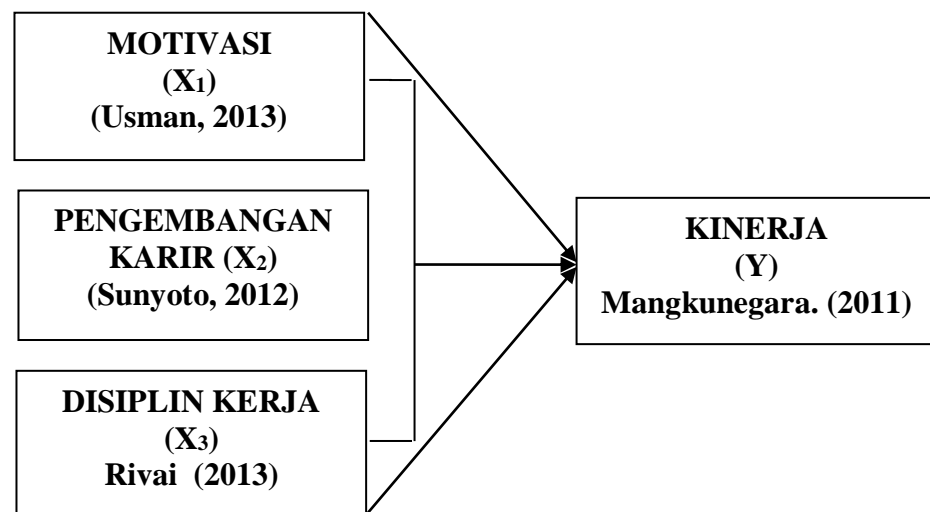
Seperti yang telah disinggung di atas bahwa disiplin memang suatu yang positif apabila diterapkan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja. Karena disiplin adalah salah satu prinsip pokok bagi kaum profesional. Bahkan sedemikian pokoknya sehingga seakan tidak harus lagi dikatakan, karena dengan sendirinya orang yang profesional melekat rasa kedisiplinannya. Pertama, bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan dan hasilnya. Artinya, orang yang profesional tidak hanya diharapkan melainkan juga dari dalam dirinya sendiri menuntut dirinya untuk bekerja sebaik mungkin dengan standar di atas rata-rata, dengan hasil maksimum, dan dengan kualitas terbaik Dengan kata lain, orang profesional dapat mempertanggungjawabkan atas pekerjaannya Pada tuntutan profesionalismenya, baik terhadap orang lain yang terkait langsung

dengan profesinya, maupun terhadap dirinya sendiri. Atau, dapat juga dikatakan bahwa orang yang profesional memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan atau fungsinya, Rivai (2013)

4. Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karird dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada uraian teoritis dan latar belakang masalah di atas, maka berikut kerangka konseptual dari penelitian yang dilakukan, yaitu :

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah Penulis, Tahun 2019

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan, Sugiyono, (2014: 96),

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Diduga secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Medan.
- 2) Diduga secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Medan.
- 3) Diduga secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Medan.
- 4) Diduga secara serempak variabel motivasi, pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Medan.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:13), penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada PT. Traktor Nusantara Medan, beralamat Jalan. Raya Tanjung Morawa Km. 9,5, Bangun Mulia, Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara sedang waktu penelitian dimulai Februari 2019 sampai dengan Mei Tahun 2019.

Tabel 3.1 Skedul Penelitian Tahun Tahun 2019

Kegiatan	Tahun 2018/Tahun 2019															
	Februari				Maret				April				Mei			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■															
Penyusunan Proposal		■														
Pengajuan Proposal			■													
Perbaikan Proposal				■												
Seminar Proposal					■											
Pengumpulan Data						■	■	■								
Pengolahan Data									■	■	■	■				
Penulisan Skripsi													■	■	■	■
Perbaikan Skripsi														■	■	■
Sidang Meja Hijau																■

Sumber : Rencana Penelitian Tahun 2019

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber

1. Populasi

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2014:61)

Jadi populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang didalamnya terdapat jumlah objek yang dijadikan sumber data. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Traktor Nusantara Medan yang berjumlah 90 orang

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penelitian ini merupakan penelitian sampel bukan penelitian populasi karena menurut Sugiyono (2014:68) “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2014:61)

Padapendapat tersebut, maka dalam penelitian ini jumlah yang akan dijadikan sampel adalah seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 90 karyawan yang akan di jadikan responden.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka

b. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu :

- 1) Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya.
- 2) Sumber data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah memberikan pengertian terhadap konstruk atau variabel dengan menspesifikasikan kegiatan atau tindakan yang diperlukan peneliti untuk mengukur atau memanipulasinya.

2. Variabel Penelitian

Variabel merupakan sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, apa yang akan diteliti oleh peneliti.

Berikut ini disajikan definisi operasional penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Motivasi (X₁)	Motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (<i>need</i>), keinginan (<i>wish</i>), dorongan (<i>desire</i>) atau impuls. (Menurut Usman, 2013:276)	1. <i>Need for achievement</i> (kebutuhan berprestasi) 2. <i>Need for affiliation</i> (kebutuhan afiliasi) 3. (kebutuhan kekuasaan) (Menurut Usman, 2013:276)	Likert

Pengembangan Karir (X₂)	perencanaan karier adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya. (Menurut Sunyoto, 2012:164)	1. Peningkatan Kemampuan 2. Kepuasan kerja. 3. Sikap dan perilaku pegawai. (Menurut Sunyoto, 2012:164)	Likert
Disiplin Kerja (X₃)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran seseorang agar menaati semua peraturan yang berlaku di suatu perusahaan. (Rivai & Sagala, 2013:825)	1.Kriteria berdasar sikap 2.Kriteria Padanorma 3.Kriteria Pada tanggungjawab (Rivai & Sagala, 2013:825)	Likert
Kinerja (Y)	bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Rosyida (2010: 11)	1.Ketepatan penyelesaian tugas 2.Kesesuaian jam kerja 3.Tingkat kehadiran 4.Kerjasama antar karyawan Rosyida (2010: 11)	Likert

Sumber : Rencana Penelitian 2019

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data dan informasi guna penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan metode dalam pengumpulan data untuk penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Studi Kepustakaan

Adalah penelitian yang dilakukan dengan cara membaca beberapa buku-buku Manajemen pemasaran dan sumber – sumber lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini.

2. Penelitian Observasi (pengamatan)

Adalah penelitian yang dilakukan secara langsung ke lapangan dimana responden tidak mengetahui sedang dijadikan objek penelitian guna memperoleh data yang dibutuhkan oleh penulis.

3. Kuesioner

Adalah daftar pertanyaan yang akan dibagikan kepada responden

Adapun analisa kuesioner dilakukan dengan memberikan nilai dari hasil jawaban yang Padaskala likert dengan bobot nilai sebagai berikut :

No.	Jawaban	Bobot Nilai
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Ragu-Ragu	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

F. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Intrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2014:137). Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisisioner dapat menjawab tujuan penelitian Padajumlah n (sampel/responden) pada derajat kebebasannya r_{table} ($df = n-k$) harus lebih dari ($<$) 0.30.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian berperilaku mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Harrison, dalam Zulganef, 2016). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistik inferensial). Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu

diagonal dari grafik. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogorov smirnov*.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah kondisi terdapatnya hubungan linier atau korelasi yang tinggiantara masing-masing variabel independen dalam model regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIP (Variance Inflation Facor)* melalui program SPSS.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidanya pola tertentu pada *scatterplot*. Jika probabilitassignifikan diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05).

4. Model Analisis Regresi Berganda

Model analisis data yang digunakan persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana :

Y	=	Kinerja
α	=	Intercept
β_1, β_2	=	Koefisien Regresi
X_1	=	Motivasi
X_2	=	Pengembangan Karir
X_3	=	Disiplin Kerja
ϵ	=	Kesalahan Pengganggu/ <i>Error Term</i>

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Menurut Ghozali (2012 : 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel. Jika F-hitung > F-tabel, maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Nilai F-hitung dapat diperoleh dengan rumus:

$$F\text{-hitung} = \frac{R^2/(b_i - b)}{(1 - R^2)/(n - k)}$$

Keterangan :

R² = Koefisien Determinasi

k = Jumlah variabel independen ditambah intercept dari suatu model persamaan

n = Jumlah sampel

b. Uji t

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Untuk keperluan itu dilakukan pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menggunakan statistik Uji T. Penentuan hasil pengujian (penerimaan/ penolakan H_0) dapat dilakukan dengan membandingkan t dengan nilai signifikansinya Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh setiap variabel nyata atau tidak.

rumus menghitung t yaitu :

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Dengan taraf signifikans 5 % uji dua pihak dan dk = n-2

Keterangan :

- Bila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka tidak ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y.
- Hal lain tolak H_0 , ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y.

c. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2012:97) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Traktor Nusantara.

Sejarah Singkat Perusahaan PT. Traktor Nusantara berdiri pada tahun 1974 dengan akte pendiri Notaris Kartini Mulyadi, SH No.68 tanggal 11 juni 1974 berkedudukan di Jakarta. Tepatnya terletak di jalan Pulogadung 32 kawasan industri Pulogadung Jakarta. PT. Traktor Nusantara membuat jaringan distribusi dengan pembentukan kantor Cabang di Indonesia, yaitu:

- a. Cabang Medan
- b. Cabang Pekanbaru
- c. Cabang Padang
- d. Cabang Jambi
- e. Cabang Palembang
- f. Cabang Bandar Lampung
- g. Cabang Pontianak
- h. Cabang Sampit
- i. Cabang Banjarmasin
- j. Cabang Samarinda
- k. Cabang Bandung
- l. Cabang Semarang
- m. Cabang Surabaya
- n. Cabang Denpasar
- o. Cabang Makasar

PT. Traktor Nusantara Cabang Medan berdiri pada tahun 1988, awalnya masih berada satu atap dengan PT. United Tractor Pekanbaru. Tetapi pada 7 Maret 2002, PT. Traktor Nusantara Cabang Medan telah memiliki dan menempati gedung baru di jalan Raya Tanjung Morawa Km. 9,5, Bangun Mulia, Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara dan saat ini masih menjabat sebagai pimpinan cabang Bapak Rakhmanto. Disamping melakukan penjualan alat-alat berat, pelayanan purna jual merupakan hal yang paling utama bagi perusahaan. Secara khusus PT. Traktor Nusantara menempatkan mekaniknya di Perawang untuk menangani alat berat yang dimiliki oleh PT. Indah Kiat Pulp and Paper dan Minas, Duri untuk menangani alat berat yang telah dibeli oleh PT. Chevron Indonesia.

2. Visi dan Misi PT. Traktor Nusantara Medan

Misi: Memberikan nilai terbaik bagi pelanggan, karyawan dan pemegang saham serta pihak terkait lainnya.

Visi: Menjadi perusahaan yang unggul dalam memberikan solusi di bidang alat2 industri, pertanian, pembangkit listrik dan pembangunan jalan dengan nilai terbaik.

Sesuai dengan misi & visinya, PT Traktor Nusantara berkomitmen memberikan produk dan dukungan yang handal agar dapat menambah jumlah *customer based* dengan cara pencapaian nilai terbaik.

3. Struktur Organisasi Perusahaan

Dalam melaksanakan kegiatan perusahaan diperlukan suatu kerjasama yang baik untuk setiap unit kerja serta koordinasi diantara para anggota dalam pencapaian tujuan sesuai dengan yang direncanakan. Untuk itu, organisasi

merupakan alat guna untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan. Karena didalam organisasi jelas terdapat pembagian tugasnya dan setiap pembagian akan bertanggung jawab sesuai dengan wewenang yang diberikan padanya. Struktur organisasi yang digunakan PT. Traktor Nusantara Medan berbentuk garis (line) kekuasaan dan tanggung jawab tertinggi terletak pada seorang pimpinan dan perintah datang dari atas kebawah. Perusahaan ini dipimpin oleh seorang manajer cabang dalam melaksanakan tugasnya manajer dibantu oleh kepala bagian dan para karyawannya.

4. Penyajian Data

Data yang diperoleh dari penyebaran angket kepada responden yaitu konsumen pada PT. Traktor Nusantara Medan sebanyak 90 orang yang dijadikan responden. Dengan jumlah seluruh dari pertanyaan sebanyak 33 item, terdiri dari item pertanyaan Variabel Motivasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) dan disediakan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu :

- a. Sangat setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang setuju (KS) dengan skor 3
- d. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

a. Pernyataan mengenai Motivasi (X₁)

Tabel 4.1 Bapak/ibu bekerja secara maksimal untuk memperoleh prestasi kerja yang baik

		X1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	20	22.2	22.2	22.2
	2	28	31.1	31.1	53.3
	3	15	16.7	16.7	70.0
	4	16	17.8	17.8	87.8
	5	11	12.2	12.2	100.0
Total		90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.1, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 20 orang (22,2%), tidak setuju sebanyak 28 orang (31,1%), kurang setuju sebanyak 15 orang (16,7%), setuju sebanyak 16 orang (17,8%) dan sangat setuju sebanyak 11 orang (12,2%).

Tabel 4.2 Bapak/ibu terdorong untuk selalu mengembangkan potensi yang pada diri bapak/ibu

		X1.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	11.1	11.1	11.1
	2	24	26.7	26.7	37.8
	3	18	20.0	20.0	57.8
	4	22	24.4	24.4	82.2
	5	16	17.8	17.8	100.0
Total		90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.2, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (11,1%), tidak setuju sebanyak 24 orang (26,7%), kurang setuju sebanyak 18 orang (20,0%), setuju sebanyak 22 orang (24,4%) dan sangat setuju sebanyak 16 orang (17,8%).

Tabel 4.3 Kondisi kerja PT. Traktor Nusantara Medan saat ini sangat menyenangkan

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	36	40.0	40.0	40.0
	2	12	13.3	13.3	53.3
	3	14	15.6	15.6	68.9
	4	22	24.4	24.4	93.3
	5	6	6.7	6.7	100.0
Total		90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.3, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 36 orang (40,0%), tidak setuju sebanyak 12 orang (13,3%), kurang setuju sebanyak 14 orang (15,6%), setuju sebanyak 22 orang (24,4%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (6,7%).

Tabel 4.4 Bapak/ibu mendapat pengakuan dari pimpinan atas prestasi kerja yang bapak/ibu capai

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	22	24.4	24.4	24.4
	2	31	34.4	34.4	58.9
	3	16	17.8	17.8	76.7
	4	9	10.0	10.0	86.7
	5	12	13.3	13.3	100.0
Total		90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.4, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 22 orang (24,4%), tidak setuju sebanyak 31 orang (34,4%),

kurang setuju sebanyak 16 orang (17,8%), setuju sebanyak 9 orang (10,0%) dan sangat setuju sebanyak 12 orang (13,3%).

Tabel 4.5 Bapak/ibu mengerjakan pekerjaan karena bapak/ibu merasa bertanggung jawab

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.4	4.4	4.4
	2	27	30.0	30.0	34.4
	3	16	17.8	17.8	52.2
	4	28	31.1	31.1	83.3
	5	15	16.7	16.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.5, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (4,4%), tidak setuju sebanyak 27 orang (30,0%), kurang setuju sebanyak 16 orang (17,8%), setuju sebanyak 28 orang (31,1%) dan sangat setuju sebanyak 15 orang (16,7%).

Tabel 4.6 Kebijakan yang diterapkan pimpinan sudah sesuai dengan standar pekerjaan

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	12.2	12.2	12.2
	2	50	55.6	55.6	67.8
	3	12	13.3	13.3	81.1
	4	4	4.4	4.4	85.6
	5	13	14.4	14.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.6, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (12,2%), tidak setuju sebanyak 50 orang (55,6%),

kurang setuju sebanyak 12 orang (13,3%), setuju sebanyak 4 orang (4,4%) dan sangat setuju sebanyak 13 orang (14,4%).

Tabel 4.7 Rekan kerja yang lain bersedia membantu menyelesaikan pekerjaan bila diperlukan

1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	21	23.3	23.3	23.3
	2	40	44.4	44.4	67.8
	3	16	17.8	17.8	85.6
	4	2	2.2	2.2	87.8
	5	11	12.2	12.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.7, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 21 orang (23,3%), tidak setuju sebanyak 40 orang (44,4%), kurang setuju sebanyak 16 orang (17,8%), setuju sebanyak 2 orang (2.2%) dan sangat setuju sebanyak 11 orang (12.2%).

Tabel 4.8 Adanya perlindungan yang diberikan PT. Traktor Nusantara Medan terhadap resiko yang mungkin terjadi dalam bekerja

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	35	38.9	38.9	38.9
	2	32	35.6	35.6	74.4
	3	11	12.2	12.2	86.7
	4	8	8.9	8.9	95.6
	5	4	4.4	4.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.8, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 35 orang (38,9%), tidak setuju sebanyak 32 orang (35,6%),

kurang setuju sebanyak 11 orang (12.2%), setuju sebanyak 8 orang (8,9%) dan sangat setuju sebanyak 4 orang (4,4%).

Tabel 4.9 Adanya kerjasama yang baik antara karyawan dengan atasan

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	10.0	10.0	10.0
	2	18	20.0	20.0	30.0
	3	31	34.4	34.4	64.4
	4	22	24.4	24.4	88.9
	5	10	11.1	11.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.9, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (10.0%), tidak setuju sebanyak 18 orang (20.0%), kurang setuju sebanyak 31 orang (34.4%), setuju sebanyak 22 orang (24,4%) dan sangat setuju sebanyak 10 orang (11.1%).

b. Pernyataan mengenai Pengembangan Karir (X₂)

Tabel 4.10 Lembaga memberikan pelatihan dalam meningkatkan kemampuan karyawan

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	30	33.3	33.3	33.3
	2	27	30.0	30.0	63.3
	3	22	24.4	24.4	87.8
	4	11	12.2	12.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.10, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 30 orang (33.3%), tidak setuju sebanyak 27 orang (30.0%), kurang setuju sebanyak 22 orang (24.4%), setuju sebanyak 11 orang (12.2%)

Tabel 4.11 Lembaga memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk mengikuti rekrutmen pengembangan karir

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	35	38.9	38.9	38.9
	2	30	33.3	33.3	72.2
	3	13	14.4	14.4	86.7
	4	4	4.4	4.4	91.1
	5	8	8.9	8.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.11, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 35 orang (38.9%), tidak setuju sebanyak 30 orang (33.3%), kurang setuju sebanyak 13 orang (14.4%), setuju sebanyak 4 orang (4.4%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (8.9%).

Tabel 4.12 Lembaga memberikan kesempatan berkarir kepada setiap karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	6.7	6.7	6.7
	2	24	26.7	26.7	33.3
	3	26	28.9	28.9	62.2
	4	19	21.1	21.1	83.3
	5	15	16.7	16.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.12, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (6.7%), tidak setuju sebanyak 24 orang (26,7%), kurang setuju sebanyak 26 orang (28.9%), setuju sebanyak 19 orang (21.1%) dan sangat setuju sebanyak 15 orang (16.7%).

Tabel 4.13 Penempatan pegawai dalam jabatan didasarkan pada kemampuan kerja karyawan

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	21	23.3	23.3	23.3
	2	30	33.3	33.3	56.7
	3	15	16.7	16.7	73.3
	4	14	15.6	15.6	88.9
	5	10	11.1	11.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.13, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 21 orang (23.3%), tidak setuju sebanyak 30 orang (33.3%), kurang setuju sebanyak 15 orang (16.7%), setuju sebanyak 14 orang (15.6%) dan sangat setuju sebanyak 10 orang (11,1%).

Tabel 4.14 Fasilitas kerja yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dalam melaksanakan tugas

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	15	16.7	16.7	16.7
	2	23	25.6	25.6	42.2
	3	18	20.0	20.0	62.2
	4	21	23.3	23.3	85.6
	5	13	14.4	14.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.14, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (16.7%), tidak setuju sebanyak 23 orang (25.6%), kurang setuju sebanyak 18 orang (20.0%), setuju sebanyak 21 orang (23.3%) dan sangat setuju sebanyak 13 orang (14.4%).

Tabel 4.15 Lembaga memberikan informasi kebutuhan karir kepada karyawan untuk mengembangkan karirnya

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	45	50.0	50.0	50.0
	2	22	24.4	24.4	74.4
	3	7	7.8	7.8	82.2
	4	13	14.4	14.4	96.7
	5	3	3.3	3.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.15, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 45 orang (50.0%), tidak setuju sebanyak 22 orang (24.4%), kurang setuju sebanyak 7 orang (7.8%), setuju sebanyak 13 orang (14.4%) dan sangat setuju sebanyak 3 orang (3.3%).

Tabel 4.16 Lembaga memberikan imbalan jasa yang lebih besar kepada pegawai yang berprestasi tinggi

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	12.2	12.2	12.2
	2	50	55.6	55.6	67.8
	3	12	13.3	13.3	81.1
	4	4	4.4	4.4	85.6
	5	13	14.4	14.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.16, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (12.2%), tidak setuju sebanyak 50 orang (55.6%), kurang setuju sebanyak 12 orang (13.3%), setuju sebanyak 4 orang (4.4%) dan sangat setuju sebanyak 13 orang (14.4%).

Tabel 4.17 Karyawan yang memiliki keahlian lebih diprioritaskan dalam pengembangan karirnya

X2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	21	23.3	23.3	23.3
	2	40	44.4	44.4	67.8
	3	16	17.8	17.8	85.6
	4	2	2.2	2.2	87.8
	5	11	12.2	12.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.17, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 21 orang (23.3%), tidak setuju sebanyak 40 orang (44.4%), kurang setuju sebanyak 16 orang (17.8%), setuju sebanyak 2 orang (2.2%) dan sangat setuju sebanyak 11 orang (12.2%).

c. Pernyataan mengenai Disiplin Kerja (X₃)

Tabel 4.18 Saya selalu mentaati jam masuk kerja

X3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	36	40.0	40.0	40.0
	2	12	13.3	13.3	53.3
	3	14	15.6	15.6	68.9
	4	22	24.4	24.4	93.3
	5	6	6.7	6.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.18, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 36 orang (40.0%), tidak setuju sebanyak 12 orang (13.3%), kurang setuju sebanyak 14 orang (15.6%), setuju sebanyak 22 orang (24.4%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (6.7%).

Tabel 4.19 Saya selalu mentaati jam istirahat

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	22	24.4	24.4	24.4
	2	31	34.4	34.4	58.9
	3	16	17.8	17.8	76.7
	4	9	10.0	10.0	86.7
	5	12	13.3	13.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.19, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 22 orang (24.4%), tidak setuju sebanyak 31 orang (34.4%), kurang setuju sebanyak 16 orang (17.8%), setuju sebanyak 9 orang (10.0%) dan sangat setuju sebanyak 12 orang (13.3%).

Tabel 4.20 Saya selalu berpakaian sesuai yang ditetapkan perusahaan

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.4	4.4	4.4
	2	27	30.0	30.0	34.4
	3	16	17.8	17.8	52.2
	4	28	31.1	31.1	83.3
	5	15	16.7	16.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.20, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (4.4%), tidak setuju sebanyak 27 orang (30.0%), kurang setuju sebanyak 16 orang (17.8%), setuju sebanyak 28 orang (31.1%) dan sangat setuju sebanyak 15 orang (16.7%).

Tabel 4.21 Saya selalu bersikap dan bertingkah laku sopan dalam pekerjaan

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	12.2	12.2	12.2
	2	50	55.6	55.6	67.8
	3	12	13.3	13.3	81.1
	4	4	4.4	4.4	85.6
	5	13	14.4	14.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.21, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (12.2%), tidak setuju sebanyak 50 orang (55.6%), kurang setuju sebanyak 12 orang (13.3%), setuju sebanyak 4 orang (4.4%) dan sangat setuju sebanyak 13 orang (14.4%).

Tabel 4.22 Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang diemban

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	15	16.7	16.7	16.7
	2	23	25.6	25.6	42.2
	3	18	20.0	20.0	62.2
	4	21	23.3	23.3	85.6
	5	13	14.4	14.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.22, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (16.7%), tidak setuju sebanyak 23 orang (25.6%), kurang setuju sebanyak 18 orang (20.0%), setuju sebanyak 21 orang (23.3%) dan sangat setuju sebanyak 13 orang (14.4%).

Tabel 4.23 Saya menjalin hubungan baik dengan setiap unit kerja didalam perusahaan

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	21	23.3	23.3	23.3
	2	40	44.4	44.4	67.8
	3	16	17.8	17.8	85.6
	4	2	2.2	2.2	87.8
	5	11	12.2	12.2	100.0
Total		90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.23, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 21 orang (23.3%), tidak setuju sebanyak 40 orang (44.4%), kurang setuju sebanyak 16 orang (17.8%), setuju sebanyak 2 orang (2.2%) dan sangat setuju sebanyak 11 orang (12.2%).

Tabel 4.24 Saya selalu mematuhi peraturan yang ada didalam perusahaan

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	35	38.9	38.9	38.9
	2	32	35.6	35.6	74.4
	3	11	12.2	12.2	86.7
	4	8	8.9	8.9	95.6
	5	4	4.4	4.4	100.0
Total		90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.24, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 35 orang (38.9%), tidak setuju sebanyak 32 orang (35.6%), kurang setuju sebanyak 11 orang (12.2%), setuju sebanyak 8 orang (8.9%) dan sangat setuju sebanyak 4 orang (4.4%).

Tabel 4.25 Saya selalu menjaga nama baik dan menjunjung visi dan misi perusahaan

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	10.0	10.0	10.0
	2	18	20.0	20.0	30.0
	3	31	34.4	34.4	64.4
	4	22	24.4	24.4	88.9
	5	10	11.1	11.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.25, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (10.0%), tidak setuju sebanyak 18 orang (20.0%), kurang setuju sebanyak 31 orang (34.4%), setuju sebanyak 22 orang (24.4%) dan sangat setuju sebanyak 10 orang (11.1%).

d. Pernyataan mengenai Kinerja (Y)

Tabel 4.26 Kemampuan bekerja dengan waktu yang ditentukan

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	11.1	11.1	11.1
	2	24	26.7	26.7	37.8
	3	18	20.0	20.0	57.8
	4	22	24.4	24.4	82.2
	5	16	17.8	17.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.26, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (11.1%), tidak setuju sebanyak 24 orang (26.7%), kurang setuju sebanyak 18 orang (20.0%), setuju sebanyak 22 orang (24.4%) dan sangat setuju sebanyak 16 orang (17.8%).

Tabel 4.27 Kemampuan memenuhi jumlah barang sesuai permintaan

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	22	24.4	24.4	24.4
	2	31	34.4	34.4	58.9
	3	16	17.8	17.8	76.7
	4	9	10.0	10.0	86.7
	5	12	13.3	13.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.27, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 22 orang (24.4%), tidak setuju sebanyak 31 orang (34.4%), kurang setuju sebanyak 16 orang (17.8%), setuju sebanyak 9 orang (10.0%) dan sangat setuju sebanyak 12 orang (13.3%).

Tabel 4.28 Pemenuhan syarat untuk bekerja

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.4	4.4	4.4
	2	27	30.0	30.0	34.4
	3	16	17.8	17.8	52.2
	4	28	31.1	31.1	83.3
	5	15	16.7	16.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.28, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (4.4%), tidak setuju sebanyak 27 orang (30.0%), kurang setuju sebanyak 16 orang (17.8%), setuju sebanyak 28 orang (31,1%) dan sangat setuju sebanyak 15 orang (16.7%).

Tabel 4.29 Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	21	23.3	23.3	23.3
	2	30	33.3	33.3	56.7
	3	15	16.7	16.7	73.3
	4	14	15.6	15.6	88.9
	5	10	11.1	11.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.29, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 21 orang (23.3%), tidak setuju sebanyak 30 orang (33.3%), kurang setuju sebanyak 15 orang (16.7%), setuju sebanyak 14 orang (15.6%) dan sangat setuju sebanyak 10 orang (11.1%).

Tabel 4.30 Kemampuan menjaga mutu pekerjaan

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	15	16.7	16.7	16.7
	2	23	25.6	25.6	42.2
	3	18	20.0	20.0	62.2
	4	21	23.3	23.3	85.6
	5	13	14.4	14.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.30, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (16.7%), tidak setuju sebanyak 23 orang (25.6%),

kurang setuju sebanyak 18 orang (20.0%), setuju sebanyak 21 orang (23.3%) dan sangat setuju sebanyak 14 orang (14.4%).

Tabel 4.31 Kemauan bekerja sama dengan karyawan lain

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	45	50.0	50.0	50.0
	2	22	24.4	24.4	74.4
	3	7	7.8	7.8	82.2
	4	13	14.4	14.4	96.7
	5	3	3.3	3.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.31, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 45 orang (50.0%), tidak setuju sebanyak 22 orang (24.4%), kurang setuju sebanyak 7 orang (7.8%), setuju sebanyak 13 orang (14.4%) dan sangat setuju sebanyak 3 orang (3.3%).

Tabel 4.32 Kemampuan memberikan ide atau gagasan dalam forum/rapat

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	35	38.9	38.9	38.9
	2	32	35.6	35.6	74.4
	3	11	12.2	12.2	86.7
	4	8	8.9	8.9	95.6
	5	4	4.4	4.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.32, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 35 orang (38,9%), tidak setuju sebanyak 32 orang (35.6%),

kurang setuju sebanyak 11 orang (12.2%), setuju sebanyak 8 orang (8.9%) dan sangat setuju sebanyak 4 orang (4.4%).

Tabel 4.33 Semangat menyelesaikan pekerjaan rutin secara mandiri

		Y8			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	10.0	10.0	10.0
	2	18	20.0	20.0	30.0
	3	31	34.4	34.4	64.4
	4	22	24.4	24.4	88.9
	5	10	11.1	11.1	100.0
Total		90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.33, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (10.0%), tidak setuju sebanyak 18 orang (20.0%), kurang setuju sebanyak 31 orang (34.4%), setuju sebanyak 22 orang (24.4%) dan sangat setuju sebanyak 10 orang (11.1%).

5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a) Uji Validitas

Hasil pengolahan data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa :

Tabel 4.34 Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	83.78	830.085	.746	.	.971
X1.2	83.33	837.416	.669	.	.972
X1.3	84.00	830.607	.702	.	.972
X1.4	83.91	831.745	.728	.	.972
X1.5	83.19	852.739	.506	.	.973
X1.6	83.91	842.936	.637	.	.972
X1.7	84.09	831.722	.795	.	.971
X1.8	84.40	832.827	.844	.	.971
X1.9	83.38	848.148	.598	.	.972

X2.1	84.29	842.747	.761	.	.971
X2.2	84.33	825.708	.876	.	.971
X2.3	83.30	844.729	.624	.	.972
X2.4	83.87	829.578	.769	.	.971
X2.5	83.51	834.185	.697	.	.972
X2.6	84.48	826.814	.873	.	.971
X2.7	83.91	842.936	.637	.	.972
X2.8	84.09	831.722	.795	.	.971
X3.1	84.00	830.607	.702	.	.972
X3.2	83.91	831.745	.728	.	.972
X3.3	83.19	852.739	.506	.	.973
X3.4	83.91	842.936	.637	.	.972
X3.5	83.51	834.185	.697	.	.972
X3.6	84.09	831.722	.795	.	.971
X3.7	84.40	832.827	.844	.	.971
X3.8	83.38	848.148	.598	.	.972
Y1	83.33	837.416	.669	.	.972
Y2	83.91	831.745	.728	.	.972
Y3	83.19	852.739	.506	.	.973
Y4	83.87	829.578	.769	.	.971
Y5	83.51	834.185	.697	.	.972
Y6	84.48	826.814	.873	.	.971
Y7	84.40	832.827	.844	.	.971
Y8	83.38	848.148	.598	.	.972

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.34 terlihat di atas, nilai koefisien korelasi produk moment produk skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (**sah**).

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (kehandalan) juga untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan kostruk pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 4.35 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.972	.973	33

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.35 terlihat di atas, terdapat *cronbach's alpha* sebesar 0,972 yang mana nilai lebih besar $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 33 item, baik didalam variabel motivasi, pengembangan karir, disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah *reliable* atau bisa dikatakan handal.

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi berganda dapat digunakan atau tidak.

1) Uji Normalitas

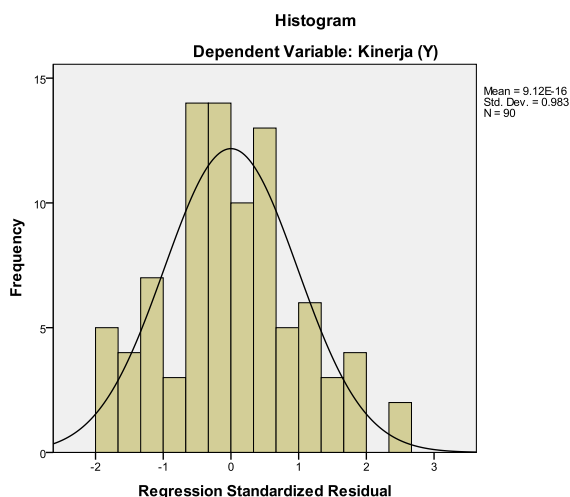
Apabila asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Pengambilan keputusan :

Signifikan K-S $> \alpha$ 5% Terima Ho : Residual Normal

Signifikan K-S $< \alpha$ 5% Terima Ha : Residual Tidak Normal

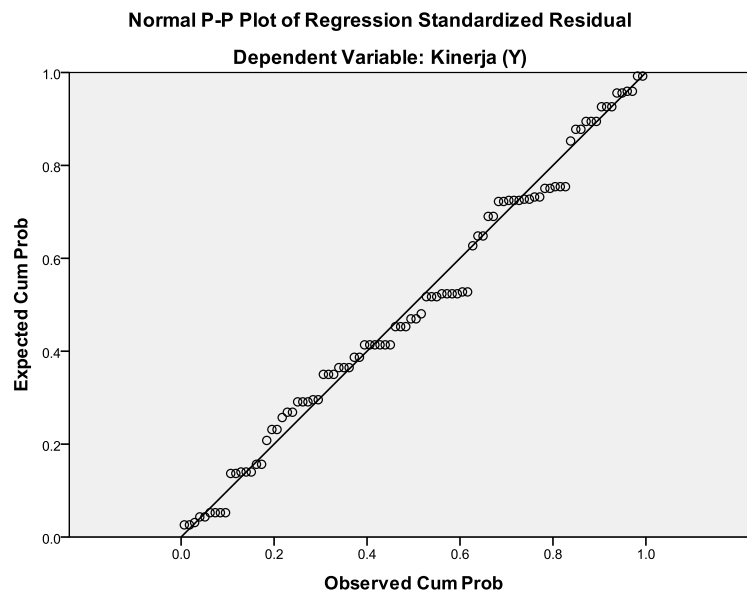
Gambar 4.1. Hasil Histogram



Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada gambar 4.1 grafik Histogram, terlihat bahwa motivasi, pengembangan karir dan disiplin normal, tepatnya distribusi tersebut berada pada posisi tengah. Sedangkan untuk kinerja karyawan terbuka cenderung miring kekiri. Kesimpulan normal atau tidaknya suatu data didasarkan pada prinsip uji hipotesis yang berpatokan pada H_1 dan H_2 . Dalam hal ini, H_1 menyatakan bahwa distribusi data sama dengan distribusi normal, H_2 menyatakan bahwa data tidak sama dengan distribusi normal. Apabila nilai-p kurang dari alpha 0.05, maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa distribusi data adalah tidak normal. Sedangkan apabila nilai-p lebih dari atau sama dengan alpha 0.05, maka H_0 gagal ditolak dan disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal.

Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Gambar 4.2, Terlihat di atas bahwa distribusi dari titik-titik pada variabel motivasi, pengembangan karir, disiplin kerja dan kinerja karyawan menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal.

2) Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIP (Variance Inflation Factor)* melalui program SPSS. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* < 1.00 atau nilai *VIP* > 1.00 , maka tidak terjadi *multikoloneritas*

Tabel 4.36 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a				
Model	Correlations		Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Tolerance	VIF

1	(Constant)				
	Motivasi (X1)	.957	.292	.032	31.324
	Pengembangan Karir (X2)	.914	.158	.082	12.180
	Disiplin Kerja (X3)	.963	.196	.017	58.171

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

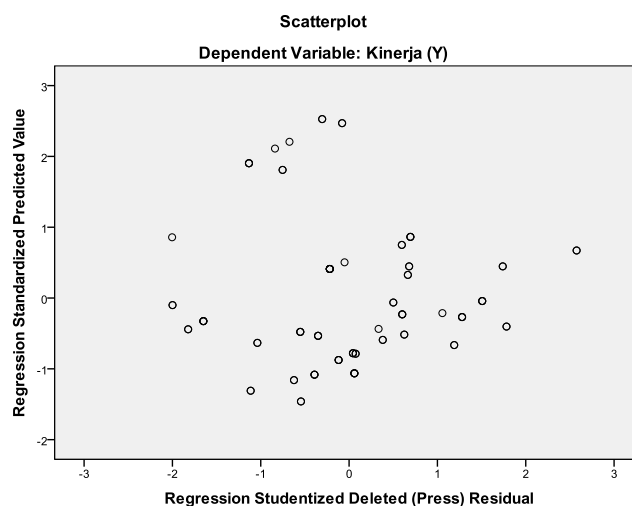
Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.36 terlihat di atas bahwa rata-rata angka VIF lebih besar dari 1,00 dan nilai tolerance rata-rata angka diatas lebih kecil dari 1,00, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan atau *multikolinieritas*.

3) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas menunjukkan adanya nilai varian (residu) tidak konstan. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti terjadi heteroskedasitas atau sebaliknya homoskedasitas atau dapat terlihat dari probabilitas signifikan $> 0,05$.

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedasitas



Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Gambar 4.3 terlihat di atas titik-titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi

heteroskedasitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk prediksi kinerja karyawan. Kesimpulan variabel.

7. Analisis dan Evaluasi

Data yang dikumpul dan disusun, diklasifikasikan, dianalisis dan dievaluasi dan yang terakhir mengambil keputusan atas penelitian tersebut. Hasil pengolahannya adalah :

Tabel 4.37 Hasil Descriptive Statistics

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja (Y)	21.49	7.402	90
Motivasi (X ₁)	24.01	8.181	90
Pengembangan Karir (X ₂)	19.78	7.796	90
Disiplin Kerja (X ₃)	21.17	7.102	90

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.37 terlihat di atas, nilai rata-rata dari variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 21.49 dengan standar deviasinya adalah 7.402. Untuk variabel motivasi (X₁) adalah 24.01 dengan standar deviasinya adalah 81.81 dan pengembangan karir (X₂) adalah 24.01 dengan standar deviasinya adalah 7.796, disiplin kerja (X₃) adalah 19.78 dengan standar deviasinya adalah 7.102, dan jumlah responden (N) adalah 90.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu teknik analisis data dalam statistika yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel

Tabel 4.38 Hasil Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.506	.678	
	Motivasi (X1)	.399	.141	.441
	Pengembangan Karir (X2)	.137	.092	.145
	Disiplin Kerja (X3)	.411	.221	.394

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.38 terlihat diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah

$$Y = 0,506 + 0,399 X_1 + 0,137 X_2 + 0,411 X_3 + e$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta pada angka 0,506 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi, pengembangan karir dan disiplin kerja tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan memiliki nilai 0,506.
2. Nilai motivasi mempunyai koefisien regresi dengan arah positif dengan arah positif sebesar + 0.399, Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel kinerja karyawan sebesar 1 satuan maka akan menaikkan motivasi sebesar + 0,399 satuan dan sebaliknya.
3. Nilai pengembangan karir mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar + 0.137, Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel kinerja karyawan sebesar 1 satuan maka akan menaikkan pengembangan karir sebesar + 0,399 satuan dan sebaliknya.

4. Nilai disiplin kerja mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar + 0.411, Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel kinerja karyawan sebesar 1 satuan maka akan menaikkan sebesar sebesar + 0,411 satuan dan sebaliknya.

8. Pengujian Hipotesis

1) Uji Pengaruh Serempak (*simultant*)

Hasil uji nilai F dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.39 Hasil Uji Simultan (Uji – F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4551.364	3	1517.121	401.299	.000 ^a
	Residual	325.125	86	3.781		
	Total	4876.489	89			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Pengembangan Karir (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.39 terlihat di atas, bahwa uji statistic F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 401.299 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena F_{hitung} 401.299 > F_{tabel} 2.71 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 < 0,05, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Faktor motivasi, pengembangan karir dan disiplin kerja secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Uji parsial (Uji - t)

Uji t bertujuan untuk menguji masing-masing variabel independen (motivasi, pengembangan karir dan disiplin kerja) secara individu apakah

berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) atau tidak, atau uji t digunakan untuk mengetahui tingginya derajat satu variabel X terhadap variabel Y jika variabel X yang lain dianggap konstan.

Tabel 4.40 Hasil Uji-t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	.747	.457
	Motivasi (X1)	2.828	.006
	Pengembangan Karir (X2)	1.488	.141
	Disiplin Kerja (X3)	1.856	.067

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Padadari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel 4.40 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada Tabel 4.40 di atas variabel motivasi nilai t_{hitung} 2.828 > t_{tabel} 1.662 dengan signifikan 0.006 < 0,050, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan demikian penelitian ini menjelaskan bahwa hipotesis 1 diterima.

b) Pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan

Pada Tabel 4.40 diatas variabel pengembangan karir nilai t_{hitung} 1.488 < t_{tabel} 1.662 dengan signifikan 0.141 > 0,050, artinya secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, dengan demikian penelitian ini menjelaskan bahwa hipotesis 2 diterima.

c) Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada Tabel 4.40 di atas variabel disiplin kerja nilai t_{hitung} 1.856 > t_{tabel} 1.662 dengan signifikan $0.067 > 0,050$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan demikian penelitian ini menjelaskan bahwa hipotesis 2 diterima.

3) Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang terlihat pada tabel berikut mengindikasikan kemampuan persamaan regresi berganda untuk menunjukkan tingkat penjelasan model terhadap variabel dependen. Hasil koefisien determinasi (R²) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.41 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.966 ^a	.933	.931

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Pengembangan Karir (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada tabel 4.41, besarnya koefisien determinasi (*adjusted R Square*) adalah 0,931 atau 93,1% yang berarti bahwa Kinerja Karyawan dependen dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen yaitu motivasi, pengembangan karir dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya (100% -93,1%) 6,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Pada pada pengujian yang telah dilakukan terhadap beberapa hipotesis dalam penelitian dapat diketahui bahwa secara simultan (Uji F), ketiga variabel

independen yaitu motivasi, pengembangan karir dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial (analisis uji t) dapat disimpulkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan adalah motivasi. Untuk variabel lain yaitu pengembangan karir dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah pembahasannya:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Padahal hasil analisis data diperoleh kesimpulan ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tranktor Nusantara Medan. Hal tersebut dapat peneliti jelaskan bahwa secara parsial atau uji-t menunjukkan nilai t hitung sebesar $2.828 > t_{tabel} 1.662$ dengan signifikan $0.006 > 0,050$, maka hasil hipotesis mengatakan bahwa ada pengaruh variabel motivasi, secara teori menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu bentuk cara untuk memunculkan rasa motivasi sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Padahal hasil analisis data diperoleh kesimpulan ada pengaruh yang positif dan tidak signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Tranktor Nusantara Medan. Hal tersebut dapat peneliti jelaskan bahwa secara parsial atau uji-t menunjukkan nilai $t_{hitung} 1.488 < t_{tabel} 1.662$ dengan signifikan $0.141 > 0,050$, maka hasil hipotesis mengatakan bahwa tidak berpengaruh variabel pengembangan karir dan tidak signifikan, secara teori menyatakan Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Sungkono

(2013), Bapiri & Alizad (2015) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Padahal hasil analisis data diperoleh kesimpulan ada pengaruh yang positif dan tidak signifikan disiplin karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Tranktor Nusantara Medan. Hal tersebut dapat peneliti jelaskan bahwa secara parsial atau uji-t menunjukkan nilai $t_{hitung} 1.856 > t_{tabel} 1.662$ dengan signifikan $0.067 > 0,050$, maka hasil hipotesis mengatakan bahwa ada pengaruh variabel disiplin kerja namun tidak signifikan, secara teori menyatakan Rivai (2013:825) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari uraian diatas dan analisis dalam bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan Tabel 4.38 terlihat diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah $Y = 0,506 + 0,399 X_1 + 0,137 X_2 + 0,411 X_3 + e$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta pada angka 0,506 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi, pengembangan karir dan disiplin kerja tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan memiliki nilai 0,506.
- b. Nilai motivasi mempunyai koefisien regresi dengan arah positif dengan arah positif sebesar + 0.399, Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel kinerja karyawan sebesar 1 satuan maka akan menaikkan motivasi sebesar + 0,399 satuan dan sebaliknya.
- c. Nilai pengembangan karir mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar + 0.137, Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel kinerja karyawan sebesar 1 satuan maka akan menaikkan pengembangan karir sebesar + 0,399 satuan dan sebaliknya.
- d. Nilai disiplin kerja mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar + 0.411, Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal

ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel kinerja karyawan sebesar 1 satuan maka akan menaikkan sebesar sebesar + 0,411 satuan dan sebaliknya.

2. Berdasarkan (Uji-F) menunjukkan bahwa bahwa uji statistic F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 401.299 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena F_{hitung} 401.299 > F_{tabel} 2.71 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Faktor motivasi, pengembangan karir dan disiplin kerja secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Uji t bertujuan untuk menguji masing-masing variabel independen (motivasi, pengembangan karir dan disiplin kerja) secara individu apakah berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) atau tidak, atau uji t digunakan untuk mengetahui tingginya derajat satu variabel X terhadap variabel Y jika variabel X yang lain dianggap konstan.

- a) variabel motivasi menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2.828 > t_{tabel} 1.662 dengan signifikan 0.006 > 0,050, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan demikian penelitian ini menjelaskan bahwa hipotesis 1 diterima.
- b) variabel pengembangan karir menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 1.488 > t_{tabel} 1.662 dengan signifikan 0.141 > 0,050, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, dengan demikian penelitian ini menjelaskan bahwa hipotesis 2 diterima.

- c) variabel disiplin kerja Berdasarkan menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} $1.856 > t_{tabel} 1.662$ dengan signifikan $0.067 > 0,050$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan demikian penelitian ini menjelaskan bahwa hipotesis 2 diterima.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinan (R^2) menunjukkan bahwa, besarnya koefisien determinasi (*adjusted R Square*) adalah 0,931 atau 93,1% yang berarti bahwa Kinerja Karyawan dependen dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen yaitu motivasi, pengembangan karir dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 93,1\%$) 6,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Traktor Nusantara Medan, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan simpulan yang di dapat terlihat bahwa faktor Motivasi, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja secara simultan dan signifikan mempengaruhi Kinerja, oleh sebab itu disarankan agar Pimpinan pada PT. Traktor Nusantara Medan lebih memberikan perhatian terhadap Motivasi, Pengembangan karir Dan Disiplin Kerja pada kinerja Karyawan, selain itu kecakapan seorang pimpinan dalam menciptakan suasana yang nyaman bagi seluruh bawahannya juga berperan penting untuk mewujudkan suasana kerja yang kondusif.

2. Untuk lebih meningkatkan kinerja Karyawan Pada PT. Traktor Nusantara Medan pimpinan harus memperhatikan Motivasi, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja secara tertulis kepada masing-masing karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Agar sistem yang selama ini telah berjalan dengan baik untuk dipertahankan, di evaluasi serta ditingkatkan guna peningkatan kinerja karyawan.
4. Bagi para peneliti lainnya yang akan melakukan penelitian pada PT. Traktor Nusantara Medan disarankan untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel bebas yang lainnya agar Kinerja karyawan dapat meningkat dan semakin baik pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu, Mangkunegara, 2011, . Evaluasi Kinerja SDM, PT Refika Aditama, Cetakan Keempat, Bandung.
- Aspan, H., I. M. Sipayung, A. P. Muharrami, and H. M. Ritonga. (2017). "The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City)". *International Journal of Global Sustainability*, ISSN 1937-7924, Vol. 1, No. 1, pp. 55-66.
- Aspan, H., F. Milanie, and M. Khaddafi. (2015). "SWOT Analysis of the Regional Development Strategy City Field Services for Clean Water Needs". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 5, No. 12, pp. 385-397.
- Aspan, H. (2017). *Aspek Hukum Dalam Bisnis: Tinjauan Atas Masalah Perlindungan Hukum Pemegang Saham Minoritas dan Masalah Penggabungan Perusahaan (Merger)*. ISBN 9786022692362, Halaman Moeka, Jakarta.
- Aspan, H., F. Milanie, A.K. Sari. (2016). "The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds (BOS) in Tebing Tinggi City (Case Study of Taman Siswa College)". *Prosiding International Conference on Education for Economics, Business, and Finance (ICEEBF) 2016 Universitas Negeri Malang*, ISSN (Print) 2540-8372 ISSN (Online) 2540-7481, pp. 248-259.
- Aspan, H., M. Khaddafi, I. Lestari. (2016). "The Effect of Local Taxes, Local Levies, General Allocation Funds (DAU), and Special Allocation Funds (DAK) to the Government Capital Expenditures of Banda Aceh City". *Prosiding International Conference on Economics, Education Business and Accounting (ICEEBA) 2016 Universitas Negeri Semarang*, pp. 513-526.
- Aspan, H. (2013). *Ekonomi dan Bisnis Internasional: Kajian Kebijakan Perdagangan Luar Negeri Indonesia Dalam Menghadapi Pemberlakuan AFTA*, ISBN 9786028892087, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Bambang Wahyudi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita, Bandung
- Dessler, Gary. 2010. *Human Resource Management*, Tenth edition, Alih Bahasa, Paramita Rahayu, Jilid 1, PT. Indeks, Jakarta
- Edy Sutrisno, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fakultas Bisnis dan

- Manajemen Universitas Widyatama, Bandung.
- Elding, 2011, *Performance Management (terjemahan)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Flippo, 2014, *Manajemen Personalialia* PT. Gelora Askara Pratma, Jakarta
- Gomez, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Hasibuan, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi. Aksara, Jakarta
- Harlie, 2010, *Manajemen SDM buku 1*. Jakarta: Index
- Hendri Simamora, 2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. STIE YPKN. Jakarta
- Khaerul. Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Marwansyah, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Moenir, 2013, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Muhammad Burlian, 2010, *Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer*. Alih Bahasa Agus Maulana. Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta
- Malayu Hasibuan, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Grasindo.
- Pabundu Tika. 2016 *Manajemen SDM Dalam Organisasi dan Publik* . CV. ALFABETA, Bandung.
- Ramayulis, 2012, *Psikologi Agama*, Jakarta : Kalam Mulia,
- Ranupandojo dan Suad, 2012, “Organisasi dan Motivasi: Pasar Peningkatan Produktivitas”, Bumi Angkasa, Jakarta.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.

- Suhaman, 2010, Psikologi Kognitif, Surabaya: Srikandi.
- Suprihanto, 2016, Penelitian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Yogyakarta :BPFE.
- Saydam, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro, Djanbatan, Jakarta
- Sunyoto, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru
- Saksono, 2013, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Liberty, Yogyakarta
- Setyaningdyah, 2013, Manajemen Personalia. PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta
- Sastrohadiwiryo, 2015, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif dan Operasional. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sandy, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia. Sulita, Jakarta
- Siswanto, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia , Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Surya Dharma, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono, 2014, Metode Penelitian Bisnis . Alfabeta. Bandung
- Usman, 2013, Metodologi Penelitian Sosial, Jakarta: Bumi Aksara
- Putra, 2013, Pengaruh Kepemilikan Manajerial Terhadap Hubungan Antara Kinerja Dengan Nilai Perusahaan. E-Journal Universitas Udayana. Vol. 5, No.3, 2013.
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok,