



**ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA DAN
PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA DIVISI AVSEC ANGKASA PURA II
KUALA NAMU**

SKRIPSI

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

Oleh :

CICI
NPM 1725311014

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

ABSTRAK

Keselamatan Penerbangan (AVSEC) adalah salah satu bahagian keselamatan di setiap lapangan terbang di Indonesia, bahagian ini bertanggungjawab untuk Keselamatan Penerbangan di PT. Angkasa Pura II Kuala Namu. Masalah yang mendasari penyelidikan ini adalah pembangunan kerjaya, disiplin kerja dan penyeliaan kerja mempunyai kesan separa dan serentak terhadap prestasi pekerja di Divisyen Kuala Namu Avsec Angkasa Pura II. Teknik pengumpulan data dalam kajian ini dijalankan dengan soal selidik dengan menyebarkan senarai pertanyaan kepada responden sebanyak 62 responden. Daripada keputusan ujian F atau secara serentak / serentak nilai F yang dikira ialah 1083,918 dengan tahap ketara 0.00. Kerana $F_{hitung} 1083.918 > F_{table} 2.78$ dan kebarangkalian signifikan adalah lebih kecil daripada 0.05 iaitu $0.00 < 0.05$, maka model regresi boleh dikatakan bahawa Pembangunan Kerjaya, Disiplin Kerja Pemeriksaan Kerja serentak mempunyai kesan positif dan signifikan terhadap prestasi pekerja. Ujian separa (t-Test) menunjukkan bahawa: Pembolehubah Pembangunan Kerjaya $t -4.280 > t_{jadual} 1.671$ dengan signifikan $0.000 < 0.050$, bermakna bahawa sebahagian pembolehubah pembangunan kerjaya tidak mempengaruhi dan mempengaruhi Prestasi Pekerja. Variabel Disiplin Kerja $t_{count} 9.898 > t_{jadual} 1.671$ dengan signifikan $0.000 < 0.050$, yang bermaksud sebahagiannya pemboleh ubah disiplin kerja mempunyai kesan positif dan signifikan ke atas pemboleh ubah Prestasi Pekerja. Dan nilai Variabel Pengawasan Kerja ialah $3.545 > t_{jadual} 1.671$ dengan ketara $0.001 < 0.050$, bermakna sebahagiannya pemboleh ubah penyeliaan kerja mempunyai kesan positif dan signifikan ke atas pemboleh ubah Prestasi Pekerja. Sedangkan Ujian Penentuan magnitud yang diselaraskan R square adalah 0.982, ini bermakna 9.82% variasi dalam Kecekapan Pencapaian yang dapat dijelaskan oleh Pembolehubah Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja sementara yang lain ($100\% - 98.2\% = 1.8\%$) dapat dijelaskan oleh pembolehubah bebas seperti persekitaran kerja, kompensasi dan lain-lain.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja Dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Aviation Security (AVSEC) is one of the security divisions at every airport in Indonesia, this division is responsible for Aviation Security at PT. Angkasa Pura II Kuala Namu. The problems that underlie this research are career development, work discipline and work supervision have a partial and simultaneous effect on employee performance in the Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu Division. The data collection techniques in this study were conducted with a questionnaire by distributing a list of questions to respondents as much as 62 respondents. From the results of the F test or simultaneously / simultaneously the calculated F value is 1083,918 with a significant level of 0.00. Because $F_{hitung} 1083.918 > F_{table} 2.78$ and significant probability is much smaller than 0.05 which is $0.00 < 0.05$, then the regression model can be said that Career Development, Work Inspection Work Discipline simultaneously has a positive and significant effect on employee performance. Partial Test (t-Test) shows that: Career Development Variable $t - 4.280 > t_{table} 1.671$ with significant $0.000 < 0.050$, meaning that partially career development variables do not influence and significantly affect Employee Performance. Working Discipline variable $t_{count} 9.898 > t_{table} 1.671$ with significant $0.000 > 0.050$, meaning partially the work discipline variable has a positive and significant effect on the Employee Performance variable. And the Work Supervision Variable value is $3.545 > t_{table} 1.671$ with a significant $0.001 > 0.050$, meaning that partially the work supervision variable has a positive and significant effect on the Employee Performance variable. While the Determination Test of the magnitude of adjusted R square is 0.982, this means 9.82% variation in Performance Effectiveness which can be explained by the independent variable Work Discipline and Work Supervision while the rest ($100\% - 98.2\% = 1.8\%$) can be explained by independent variables such as work environment, compensation and others.

Keywords: *Career Development, Work Discipline, Work Supervision and Employee Performance.*

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian.....	8

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	10
1. Pengembangan Karir	10
a. Pengertian Pengembangan Karir	10
b. Tujuan Pengembangan Karier.....	12
c. Fakor-Faktor Mempengaruhi Pengembangan Karier.....	14
d. Manfaat Pengembangan Karir.....	15
e. Indikator Pengembangan Karir.....	16
2. Disiplin Kerja	17
a. Pengertian Disiplin Kerja	17
b. Tujuan Pengembangan Karier.....	12
c. Pembagian Disiplin Kerja.....	18
d. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	19
e. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.....	19
f. Indikator Pengembangan Karir	20
3. Pengawasan Kerja	21
a. Pengertian Pengawasan Kerja	21
b. Maksud dan Tujuan Pengawasan	22
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan	24
d. Indikator Pengawasan Kerja	27
4. Kinerja.....	28
a. Pengertian Kinerja	28
b. Faktor-Faktor Kinerja.....	31
c. Penilaian Kinerja.	v32

d. Indikator-indikator dalam Kinerja.....	35
B. Penelitian Sebelumnya	36
C. Kerangka Konseptual	37
D. Hipotesis	40

BAB III. METODE 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.....	46
F. Teknik Analisis Data.....	47
1. Uji Validitas	47
2. Uji Reliabilitas.....	47
3. Uji Asumsi Klasik	48
4. Model Analisis Regresi Berganda.....	48
5. Pengujian Hipotesis.....	49

BAB VI. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	52
1. Sejarah Divisi AVSEC Angkasa Pura II Kuala Namu.....	52
2. Visi dan Misi	56
3. Penyajian Data	57
4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	75
5. Teknik Analisis Data.....	77
6. Analisis dan Evaluasi	80
7. Pengujian Hipotesis.....	80
a) Uji Pengaruh Serempak (simultant).....	80
b) Uji parsial (Uji - t)	82
c) Uji Koefisien determinan (R ²).....	85
B. Pembahasan Hasil Penelitian	86
1. Hasil Uji Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan	86
2. Hasil Uji Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	86
3. Hasil Uji Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	87

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	88
B. Saran.....	89

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN BIODATA

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1	Proses Penelitian	42
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	45
Tabel 4.1	Hasil jawaban responden tentang X1.1.....	58
Tabel 4.2	Hasil jawaban responden tentang X1.2.....	58
Tabel 4.3	Hasil jawaban responden tentang X1.3.....	59
Tabel 4.4	Hasil jawaban responden tentang X1.4.....	59
Tabel 4.5	Hasil jawaban responden tentang X1.5.....	60
Tabel 4.6	Hasil jawaban responden tentang X1.6.....	60
Tabel 4.7	Hasil jawaban responden tentang X1.7.....	61
Tabel 4.8	Hasil jawaban responden tentang X2.1.....	61
Tabel 4.9	Hasil jawaban responden tentang X2.2.....	62
Tabel 4.10	Hasil jawaban responden tentang X2.3.....	62
Tabel 4.11	Hasil jawaban responden tentang X2.4.....	63
Tabel 4.12	Hasil jawaban responden tentang X2.5.....	63
Tabel 4.13	Hasil jawaban responden tentang X2.6.....	64
Tabel 4.14	Hasil jawaban responden tentang X2.7.....	64
Tabel 4.15	Hasil jawaban responden tentang X2.8.....	65
Tabel 4.16	Hasil jawaban responden tentang X2.9.....	65
Tabel 4.17	Hasil jawaban responden tentang X2.10.....	66
Tabel 4.18	Hasil jawaban responden tentang X2.11.....	66
Tabel 4.19	Hasil jawaban responden tentang X3.1.....	67
Tabel 4.20	Hasil jawaban responden tentang X3.2.....	67
Tabel 4.21	Hasil jawaban responden tentang X3.3.....	68
Tabel 4.22	Hasil jawaban responden tentang X3.4.....	68
Tabel 4.23	Hasil jawaban responden tentang X3.5.....	69
Tabel 4.24	Hasil jawaban responden tentang X3.7.....	69
Tabel 4.25	Hasil jawaban responden tentang X3.8.....	70
Tabel 4.26	Hasil jawaban responden tentang Y.1.....	70
Tabel 4.27	Hasil jawaban responden tentang Y.2.....	71
Tabel 4.28	Hasil jawaban responden tentang Y.3.....	71
Tabel 4.29	Hasil jawaban responden tentang Y.4.....	72
Tabel 4.30	Hasil jawaban responden tentang Y.5.....	72
Tabel 4.31	Hasil jawaban responden tentang Y.6.....	73
Tabel 4.32	Hasil jawaban responden tentang Y.7.....	73
Tabel 4.33	Hasil jawaban responden tentang Y.8.....	74
Tabel 4.34	Hasil Uji Validitas	75
Tabel 4.35	Hasil Uji Reliabilitas.....	76
Tabel 4.36	Hasil Uji Multikolinieritas	78
Tabel 4.37	Descriptive Statistics.....	80
Tabel 4.38	Hasil Uji F.....	81

Tabel 4.39	Hasil Regresi Linier Berganda.....	82
Tabel 4.40	Hasil Uji-t..	83
Tabel 4.41	Hasil Uji Determinasi..	85

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	40
Gambar 4.1 Kerangka Konseptual.....	77
Gambar 4.2 Kerangka Konseptual.....	79

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Dalam organisasi atau Sumber manusia memang sangat penting dan diperlukan. Melihat kemajuan era yang membawa kita ke era globalisasi, kita dikehendaki bersaing untuk memenangi kedudukan sebagai penentu ekonomi hari ini. Dengan demikian pertumbuhan sumber daya manusia juga diperlukan untuk menjadi lebih maju untuk menjadi lebih baik, memandangkan kemajuan teknologi yang juga berkembang pesat. Dunia perniagaan dan perdagangan ditentukan oleh sumber manusia sebagai pemacu utama perniagaan.

Sebuah organisasi yang menyokong sepenuhnya kemajuan atau pencapaian objektif syarikat, salah satunya ialah prestasi syarikat. Sedangkan untuk melihat prestasi syarikat boleh melalui prestasi pekerja sedia ada di syarikat. Syarikat itu ingin prestasi yang baik dari tenaga kerja jadi ada beberapa perkara yang mesti dipertimbangkan. Menyentuh mengenai masalah meningkatkan prestasi syarikat perlu memberi perhatian kepada perkembangan kerjaya dan keberkesanan diri dari pekerja.

Masalah perkembangan kerjanya itu sendiri adalah aktiviti individu atau aktiviti yang dijalankan untuk mempersiapkan individu untuk meningkatkan kerjaya mereka atau kemajuan dalam kerjaya seperti yang dirancang. Dalam kajian yang dijalankan oleh Marnesya Afifah (2011: 71), didapati bahawa perkembangan kerjaya sangat berpengaruh terhadap prestasi seseorang. Ciarni dan Wnuck menyatakan bahawa pekerja yang mempunyai peluang yang tinggi untuk meningkatkan kerjaya mereka akan merangsang motivasi untuk belajar dengan

lebih baik. Ia dapat dijelaskan bahawa apabila pekerja diberikan atau mempunyai peluang untuk membangunkan kerjaya mereka, ia akan membantu dia belajar dengan lebih baik sehingga ia dapat meningkatkan prestasinya.

Selaras dengan perkembangan yang diperlukan dalam organisasi, ia juga diperlukan untuk pembangunan profesionalisme dan kemahiran yang dimiliki oleh pekerja, supaya kreativiti dalam prestasi pekerja terus berkembang juga. Syarikat sememangnya dapat membangunkan apa yang telah dimiliki oleh pekerja mereka. Dalam melaksanakan tugasnya, pekerja bukan sahaja harus memberi tumpuan kepada upah yang akan diperolehnya, tetapi juga mengharapkan kemajuan dalam dirinya serta perkembangan yang akan membawa dia ke arah yang lebih baik.

Secara umum, prestasi diinterpretasikan sebagai kejayaan seseorang dalam menjalankan tugas. Prestasi pekerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai sasaran kerja. Pekerja boleh bekerja dengan baik jika mereka mempunyai prestasi tinggi supaya mereka dapat menghasilkan kerja yang baik. Prestasi pekerja adalah salah satu penentu kejayaan sebuah syarikat atau organisasi dalam mencapai matlamatnya. Oleh itu prestasi pekerja mesti mendapat perhatian pemimpin syarikat, kerana penurunan prestasi pekerja boleh menjejaskan prestasi keseluruhan syarikat.

Di samping itu, disiplin kerja adalah alat yang boleh mempengaruhi seseorang atau kumpulan orang dalam organisasi atau institusi untuk mencapai matlamat di mana terdapat pemimpin sebagai pembuat dasar dan pekerja sebagai pelaksana dasar, supaya dalam pelaksanaannya, pekerja dapat berinteraksi.

Disiplin kerja adalah bertujuan untuk mengawal selia tingkah laku pekerja supaya tingkah laku, tingkah laku dan sikap pekerja dalam melakukan kerja boleh diarahkan kepada tingkah laku yang sesuai dengan harapan dan kepentingan organisasi dalam mencapai matlamatnya. Disiplin kerja adalah kewajipan kepimpinan yang mesti dijalankan untuk mewujudkan keadaan kerja bagi setiap pekerja dalam menjalankan kerja mereka, walaupun prestasi pekerja sering berbeza, mengikut kemahiran yang mereka ada.

Prestasi umumnya ditafsirkan sebagai kejayaan seseorang dalam menjalankan tugas. Prestasi pekerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai sasaran kerja. Pekerja boleh bekerja dengan baik jika mereka mempunyai prestasi tinggi supaya mereka dapat menghasilkan kerja yang baik. Prestasi pekerja adalah salah satu penentu kejayaan sebuah syarikat atau organisasi dalam mencapai matlamatnya. Oleh itu prestasi pekerja mesti mendapat perhatian pemimpin syarikat, kerana penurunan prestasi pekerja boleh menjejaskan prestasi keseluruhan syarikat.

Pelaksanaan pengawasan adalah penting bagi organisasi baik lembaga maupun perusahaan swasta, karena dengan pelaksanaan pengawasan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan atau karyawan di suatu perusahaan maka akan diketahui kesalahan dan penyimpangan yang terjadi dari pelaksanaan suatu pekerjaan. Sehingga dengan melaksanakan pengawasan yang baik diharapkan kinerja karyawan atau karyawan dapat ditingkatkan.

Pengawasan dilaksanakan untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan serta mencegah terjadinya penyimpangan dan penyelewengan dari

rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Berbicara mengenai pengawasan dalam suatu organisasi adalah merupakan hal yang penting, karena berhubungan dengan kelancaran dalam proses kerja suatu organisasi. Oleh karena itu, karyawan yang ada harus benar-benar profesional. Disamping itu menempatkan orang-orang yang sesuai dengan pendidikan dan kemampuannya sangat diperlukan untuk mendukung lancarnya roda pemerintahan atau instansi yang bersangkutan.

Keselamatan Penerbangan (AVSEC) adalah salah satu bahagian keselamatan di setiap lapangan terbang di Indonesia, bahagian ini bertanggungjawab untuk Keselamatan Penerbangan di PT Angkasa Pura II Kuala Namu. Keselamatan Penerbangan (Avsec) adalah garis depan pertahanan lapangan terbang untuk mengekalkan keselamatan dan keselamatan penerbangan awam, melalui interaksi dan kerjasama antara komponen yang baik di dalamnya. Seluruh anggota dibahagikan kepada dua jenis, pekerja syarikat dan pekerja kontrak masa tertentu (PKWT). Daripada 246 kakitangan, 113 Avsec, 133 Pekerja Kontrak Masa Spesifik (PKWT), 2 jurulatih Avsec.

Mengenai fenomena yang saya dapati selepas melakukan temubual ringkas kepada Encik J. Toni Hendrik sebagai Pengurus Besar Avsec, di Lapangan Terbang Kualanamu, antara lain, pembangunan kerjaya, disiplin kerja dan penyeliaan kerja terhadap prestasi pekerja di Divisyen Kuala Namu Avsec Angkasa Pura II Berikut ini: Dari segi pembangunan kerjaya kepada pekerja, ia masih tidak merujuk kepada peraturan yang jelas seperti ketiadaan ketelusan dalam sistem pembangunan kerjaya kepada pegawai atasan. Secara tidak langsung pengarang masih melihat gejala yang menandakan adanya kekurangan realisasi fungsi penyeliaan yang baik. Fungsi pengawasan yang lemah dalam memberikan impak kepada pekerja yang

mengakibatkan kekurangan disiplin pekerja. Salah satunya adalah masalah disiplin pekerja seperti masalah kehadiran pekerja dan perolehan pekerja semasa waktu bekerja. Masih ada pekerja yang cuai menjalankan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab mereka. Pemimpin jarang menafikan pekerja yang meninggalkan pejabat ketika jam kerja. Pemimpin jarang menindaklanjuti pekerja yang lewat di pejabat dan yang jarang menyertai perhimpunan pagi, yang hanya menanyakan berapa ramai pekerja hadir setiap bidang.

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis temukan dilapangan, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **Analisis Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu.**

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti mengemukakan pernyataan masalah (*Problem Statement*), Selanjutnya berdasarkan pernyataan masalah tersebut diidentifikasi pernyataan masalah (*Problem question*) sebagai berikut:

- a) Dalam hal pengembangan karir kepada karyawan masih belum mengacu pada aturan yang jelas seperti tidak adanya transparansi sistem pengembangan karir kepada karyawan dari atasan
- b) Lemahnya fungsi pengawasan dalam memberi dampak kepada para pegawai yang mengakibatkan kurangnya disiplin kerja pegawai.
- c) Masih ada karyawan yang lalai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

- d) Pimpinan jarang menegur karyawan yang meninggalkan kantor disaat jam kerja.
- e) Pimpinan jarang menindak lanjuti karyawan yang telat masuk kantor dan yang jarang ikut apel pagi, dimana hanya menanyakan berapa jumlah karyawan yang hadir per bidangnya

2. Batasan Masalah

Penulis perlu menentukan pembatasan masalah, dengan tujuan agar masalah yang diteliti lebih terfokus dan tepat pada sasaran, maka dibatasi masalah pada variabel Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja serta Kinerja Karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, pokok masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini, dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu.
2. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu.
3. Apakah secara parsial pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu.

4. Apakah secara simultan pengembangan karir, disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu.

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis lebih spesifik mengenai :

- a. Untuk menguji apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu.
- b. Untuk menguji apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu
- c. Untuk menguji apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu
- d. Untuk menguji apakah pengembangan karir, disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam mempraktekkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dalam keadaan nyata.

- b. Bagi Divisi AVSEC Angkasa Pura II Kuala Namu.

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan masukan bagi pimpinan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

c. Bagi Peneliti selanjutnya

Dari hasil penelitian dapat mendukung pelaksanaan program pengembangan keilmuan bagi masyarakat dan untuk para peneliti selanjutnya dapat dijadikan sebagai acuan penelitian.

E. Keaslian Penelitian

Pada penelitian terdahulu Elvi Lastriani (2014) yang berjudul Pengaruh disiplin terhadap kinerja anggota pada Satlantas Polresta Pekanbaru, sedangkan penelitian ini berjudul Analisis pengembangan karir, disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu. Perbedaan dan Persamaan penelitian terletak pada :

- 1. Model Penelitian** : Dalam penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana dengan jumlah seluruhnya 2 (dua) variabel. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan model pengaruh regresi linier berganda untuk 4 (empat) variabel.
- 2. Variabel Penelitian** : Penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variable bebas (disiplin) dan 1 (satu) variable terikat (kinerja) sedangkan pada penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu variabel pengembangan karir, disiplin kerja dan pengawasan kerja serta 1 (satu) variable terikat yaitu kinerja karyawan.

3. **Jumlah sampel (n)** : Penelitian terdahulu berjumlah 40 karyawan, sebagai responden sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 62 karyawan sebagai responden.
4. **Waktu Penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2014 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
5. **Lokasi Penelitian** ; Penelitian terdahulu di Satlantas Polresta Pekanbaru. sedangkan penelitian ini dilakukan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Pendapat pengembangan karir meliputi setiap aktivitas untuk menyediakan seseorang untuk menempuh jalur karir tertentu. Suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karir yang realistis. Karena perdefinisi perencanaan, termasuk perencanaan karir, Perencanaan karir merupakan proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya. Sunyoto (2012:164)

Tetapi pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karir pegawai baik dari segi karir menurut (Moenir, 2013:10), 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.

Walaupun pada pendapat Marwansyah (2012: 224), beliau berpendapat bahawa cara pembangunan kerjaya termasuk kemahiran, pendidikan dan pengalaman serta teknik pengubahsuaian dan peningkatan tingkah laku, yang memberikan nilai tambah untuk membolehkan seseorang bekerja dengan lebih baik. Kaedah umum digunakan sebagai contoh: kaunseling kerjaya, penyediaan maklumat mengenai syarikat atau organisasi, sistem penilaian prestasi dan bengkel.

Pembangunan kerjaya mengikut Mangkunegara (2011: 77) adalah aktiviti kakitangan yang membantu pekerja merancang kerjaya masa depan mereka untuk dianjurkan, supaya organisasi dan pekerja yang bersangkutan dapat mengembangkan diri mereka maksimal. Pembangunan kerjaya yang digunakan oleh agensi / institusi tidak dapat dipisahkan dari perancangan kerjaya. Setiap pekerja atau pekerja dalam organisasi sebelum mengembangkan kerjayanya mesti mempunyai pelan kerjaya yang matang terlebih dahulu. Di samping itu, anda juga perlu mengetahui perkara yang mempengaruhi pembangunan kerjaya. Menurut Marwansyah (2012: 208), perkembangan kerjaya merupakan aktiviti pembangunan diri yang diambil oleh seseorang untuk merealisasikan pelan kerjayanya sementara menurut Sunyoto (2012: 164), perkembangan karir adalah peningkatan personal yang dibuat oleh seseorang untuk mencapai suatu rencana kerjaya.

Daripada beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahawa fokus perkembangan kerjaya adalah peningkatan dalam kemampuan mental yang terjadi seiring dengan meningkatnya usia pekerja. Perkembangan keupayaan mental pekerja telah berterusan selagi seseorang menjadi pekerja

dalam organisasi yang diwujudkan melalui pelaksanaan kerja yang merupakan tugas dan fungsi utama.

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

b. Tujuan Pengembangan Karier

Adapun 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 lebihg 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 kerja dan kepegawaian .

10) Menggiatkan suatu pemikiran jkarak waktu yang panjang

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

c. Faktor-Faktor Mempengaruhi Pengembangan Karier

Sedangkan menurut Rivai (2013:278) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier adalah sebagai berikut :

1) Prestasi kerja

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

2) Eksposur

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

3) Jaringan kerja

Jaringan kerja berarti perolehan exposure di luar perusahaan.

Mencakup kontak pribadi dan profesional. Jaringan tersebut akansangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangankarirnya.

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.

5) Pembimbing dan sponsor

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan.

6) Peluang untuk tumbuh

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

d. Manfaat Pengembangan Karir

Program pengembangan karir memberikan manfaat baik bagi organisasi maupun bagi karyawan. Adapun manfaat yang diperoleh organisasi dengan mengembangkan karir antara lain :

- 1) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk memperoleh dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.
- 2) Menjamin ketersediaan tenaga ahli yang dibutuhkan.
- 3) Meningkatkan motivasi karyawan.
- 4) Menjaga proses kaderisasi agar berjalan dengan baik.

Sedangkan manfaat yang diperoleh karyawan dari pengembangan karir adalah :

- 1) Meningkatkan tanggung jawab
- 2) Memaksimalkan penggunaan potensi seseorang
- 3) Meningkatkan otonomi
- 4) Menambah tantangan dalam bekerja.

Sedangkan manfaat pengembangan karir secara umum adalah :

- 1) Mengembangkan prestasi pegawai.
- 2) Mencegah terjadinya pegawai yang minta berhenti untuk pindah kerja, dengan cara meningkatkan loyalitas pegawai.

- 3) Sebagai wahana untuk memotivasi pegawai agar dapat mengembangkan bakat dan kemampuannya.
- 4) Mengurangi subyektivitas dalam promosi.
- 5) Memberikan kepastian hari depan.
- 6) Sebagai usaha untuk mendukung organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan trampil dalam melaksanakan tugas.

e. Indikator Pengembangan Karir

Indikator untuk mengukur pengembangan karir dalam sebuah organisasi menurut Muhammad Burlian (2010:81), yaitu :

1). Peningkatan Kemampuan

Yaitu segala sesuatu yang menunjukkan kapasitas fisik maupun mental dari seseorang pegawai.

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.

3). Sikap dan perilaku pegawai.

Setiap pegawai harus mempelajari dan memiliki nilai-nilai kompetitif yang relatif kuat untuk mencapai sukses karir

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap, tingkah laku dan tindakan yang selaras dengan peraturan syarikat yang ditulis dan tidak bertulis. Peraturan-peraturan yang berkenaan

termasuk ketidakhadiran, kemasukan lambat, dan pulang cepat. Jadi ini adalah sikap disiplin pekerja yang perlu ditangani dengan betul oleh pihak pengurusan. Banyak yang menafsirkan disiplin apabila pekerja sentiasa datang dan pulang ke rumah tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh itu, disiplin boleh ditafsirkan sebagai tingkah laku tertulis dan tidak bertulis. (Hasibuan, 2012: 212)

Disiplin kerja boleh dianggap sebagai sikap menghormati, penghormatan, ketaatan dan ketaatan kepada peraturan yang berlaku, baik yang ditulis dan tidak ditulis dan mampu melaksanakannya dan tidak mengurangi penerimaan sekatan jika mereka melanggar tugas dan kewenangan yang diberikan kepada mereka. (Sastrohadiwiryono, 2013: 291). Sedangkan menurut Rivai, Disiplin adalah fungsi pembedahan HRM yang paling penting, karena lebih baik disiplin karyawan di perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. (Rivai, 2010: 824). Disiplin pekerja adalah tingkah laku seseorang mengikut peraturan, prosedur kerja yang sedia ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi yang ditulis dan tidak bertulis. (Sutrisno, 2012: 94). Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh pengurus untuk berkomunikasi dengan pekerja supaya mereka bersedia mengubah tingkah laku dan sebagai usaha untuk meningkatkan kesedaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan syarikat dan norma sosial yang berlaku. (Veithzal, 2012: 444). Definisi disiplin lain adalah prosedur yang membetulkan atau menghukum kerana melanggar peraturan atau prosedur. (Hendri Simamora, 2014: 610)

b. Pembagian Disiplin Kerja

Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Pembagian disiplin ada 2 jenis (Moekizat, 2012: 356) yaitu:

- 1) *Self imposed discipline* yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri.

Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

- 2) *Command discipline* yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu.

c. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah perusahaan yakni, Terdapat empat perspektif daftar menyangkut disiplin kerja yaitu: (Rivai, 2010:825)

- 1) Disiplin Retributif (*Retributuf Disciline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

- 2) Disiplin Korektif (*Corektive Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Prespektif*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan- tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perpektif*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi- konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak- dampak negatif.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan

Hasibuan (2012:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan kemampuan.
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut,
- 2) Kepemimpinan
Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan.
- 3) Kompensasi.
Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan.
- 4) Sanksi hukum.

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5) Pengawasan.

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

e. Indikator disiplin kerja karyawan

Adapun yang menjadi indikator dari rendahnya disiplin kerja karyawan.

(Nitisemito 2016:40)

1) Turunnya produktivitas kerja

Salah satu indikasi rendahnya disiplin kerja adalah ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja.

2) Tingkat absensi yang tinggi

3) Apabila kedisiplinan kerja karyawan menurun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulang, sering keluar pada jam istirahat

4) Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan

Rendahnya kedisiplinan kerja karyawan dapat dilihat dengan sering terjadinya kelalaian sehingga dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan.

5) Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi

Indikasi lain yang menunjukkan turunnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan adalah kecerobohan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan

- 6) Sering konflik antar karyawan.

Konflik atau perselisihan merupakan ketidak tenangan karyawan dalam bekerja yang dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilakukan dan menurunkan produktivitas yang diharapkan organisasi.

3. Pengawasan Kerja

a. Pengertian Pengawasan Kerja

Perkataan "Pengawasan" berasal dari kata "berjaga-jaga" bermaksud "menjaga". Pengawasan istilah diketahui dalam sains pengurusan dengan sains pentadbiran, yang merupakan salah satu unsur dalam kegiatan manajemen. Kartini kartono (2012: 153) memberi pemahaman tentang pengawasan, secara umum, pengikut dapat bekerja sama dengan baik untuk mencapai matlamat umum dan objektif organisasi pengawas untuk mengukur hasil kerja dan menghindari penyelewengan jika perlu segera mengambil tindakan perbaikan terhadap penyimpangan ini. Siagian (2013: 112) mengatakan pengawasan adalah proses pemerhatian terhadap pelaksanaan seluruh organisasi untuk memastikan semua kerja yang dijalankan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

b. Maksud dan Tujuan Pengawasan

- 1) Maksud Pengawasan

Untuk melaksanakan tugas dan mencapai matlamat kerajaan yang telah dirancang, perlu ada pengawasan, karena dengan pengawasan dan bimbingan ini akan tercapai yang dapat dilihat dengan rencana yang

direncanakan terlebih dahulu oleh pemerintah sendiri (Situmorang, 2012: 22).

Pengawasan diadakan dengan niat untuk:

- a) Mengetahui kerja, sama ada halus atau tidak
- b) Membetulkan kesilapan yang dilakukan oleh pekerja dan membuat langkah berjaga-jaga agar tidak mengulangi kesilapan yang sama atau munculnya kesilapan baru.
- c) Tentukan sama ada penggunaan belanjawan yang dinyatakan dalam pelan itu diarahkan kepada sasaran dan mengikut apa yang telah dirancang
- d) Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (tahap pelaksanaan fasa) sebagaimana ditentukan dalam perencanaan atau tidak.
- e) Mengetahui hasil kerja berbanding dengan yang telah ditetapkan dalam perancangan, yaitu standard.

Sedangkan menurut Leonard D. White (2010: 23) tujuan pengawasan adalah:

- a) Untuk menjamin bahawa kuasa digunakan untuk tujuan yang ditadbir dan mempunyai sokongan dan kelulusan rakyat
- b) Untuk melindungi hak asasi manusia yang telah dijamin oleh undang-undang dan bukannya penyalahgunaan kuasa

Sedangkan menurut Arifin Abdul Rachman (2011: 23), maksud dari pengawasan adalah:

- a) Untuk mengetahui sama ada segala-galanya berjalan mengikut pelan yang telah ditetapkan
- b) Untuk mengetahui sama ada segala-galanya telah mengikut arahan dan prinsip yang telah ditetapkan
- c) Untuk mengetahui sama ada kelemahan dan kesukaran dan kegagalan, supaya perubahan boleh dibuat untuk memperbaiki dan mencegah pengulangan aktiviti yang salah.
- d) Untuk mengetahui sama ada segala-galanya berjalan dengan cekap dan sama ada penambahbaikan selanjutnya tidak boleh dibuat, supaya ia dapat mendapat kecekapan yang lebih tinggi

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu hal yang sangat penting terlebih-lebih dalam Negara-negara berkembang, karena dalam Negara berkembang pembangunan dilaksana sangat pesat sedang tenaga atau personil belum siap mental dalam melaksanakan pembangunan tersebut, sehingga mungkin saja terjadi kesalahan, kecurangan dan kelalaian.

2) Tujuan Pengawasan

Menurut Arifin Abdul Rachman (2011: 23) pengawasan mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a) Menjamin ketetapan pelaksanaan sesuai dengan rencana, kebijakan dan perintah
- b) Menertibkan koordinasi kegiatan-kegiatan Mencegah pemborosan dan penyelewengan

- c) Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang atau jasa yang dihasilkan
- d) Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi Dengan demikian mengenai tujuan pengawasan yang sangat erat kaitannya dengan rencana dari suatu organisasi.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Menurut Mulyadi (2017:770), beberapa factor yang mempengaruhi pengawasan adalah:

- 1) Perubahan yang selalu terjadi baik dariluar maupun dari dalam organisasi;
- 2) Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan;
- 3) Kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

Dari pendapat ahli di atas, penulis berpendapat bahwa faktor-fakor yang mempengaruhi pengawasan ialah berasal dari dalam dan luar organisasi.

Pengawasan yang Efektif Menurut Siswanto (2015:149) secara umum pengawasan yang efektif mempunyai karakteristik sebagai berikut:

- a) Akurat (*Accurate*). Informasi atas kinerja harus akurat. Ketidakakuratan data dari suatu sistem pengawasan dapat mengakibatkan organisasi mengambil tindakan yang akan menemui kegagalan untuk memperbaiki suatu permasalahan;
- b) Tepat Waktu (*Timely*).

Informasi harus dihimpun, diarahkan, dan segera dievaluasi jika akan diambil tindakan tepat pada waktunya guna menghasilkan perbaikan;

c) *Objektif dan Komprehensif (Objective and Comprehensible).*

Informasi dalam suatu system pengawasan harus mudah dipahami dan dianggap objektif oleh individu yang menggunakannya. Maka objektif sistem pengawasan, makin besar kemungkinannya bahwa individu dengan sadar dan efektif akan merespons informasi yang diterima, demikian pula sebaliknya. Sistem informasi yang sulit dipahami akan mengakibatkan kebingungan untuk iterapkan;

d) *Dipusatkan Pada Tempat Pengawasan Strategis (Focused on Strategic Control Points).*

Sistem pengawasan strategis sebaiknya dipusatkan pada bidang yang paling banyak kemungkinan akan terjadi penyimpangan standar dan kemungkinan menimbulkan kerugian yang paling besar.

Selain itu, system pengawasan strategis sebaiknya dipusatkan pada tempat yang tindakan perbaikan dapat dilaksanakan seefektif mungkin;

e) *Secara Ekonomi Realistik (Economically Realistic).*

Pengeluaran biaya untuk implementasi harus ditekan semimum mungkin sehingga terhindar dari pemborosan yang tidak berguna. Usaha untuk meminimumkan pengeluaran yang tidak produktif adalah dengan cara mengeluarkan biaya paling minimum yang diperlukan untuk memastikan bahwa aktivitas yang dipantau akan mencapai tujuan;

f) *Secara Organisasi Realistik (Organizationally Realistic).*

Sistem pengawasan harus dapat digabungkan dengan realitas organisasi. Misalnya, individu harus dapat melihat hubungan antara tingkat kinerja yang harus dicapai dan imbalan yang akan menyusul kemudian;

- g) Dikoordinasikan dengan Arus Pekerjaan Organisasi (*Coordinated with the Organization's Work Flow*).

Informasi pengawasan perlu untuk dikoordinasikan dengan arus pekerjaan diseluruh organisasi karena dua alasan Pertama, setiap langkah dalam proses pekerjaan dapat memengaruhi keberhasilan atau kegagalan seluruh operasi. Kedua, informasi pengawasan harus sampai pada semua orang yang perlu untuk menerimanya;

- h) Fleksibel (*Flexible*).

Pada setiap organisasi pengawasan harus mengandung sifat fleksibel yang sedemikian rupa sehingga organisasi tersebut dapat segera bertindak untuk mengatasi perubahan yang merugikan atau memanfaatkan peluang baru;

- i) Preskriptif dan Operasional (*Prescriptive and Operational*).

Pengawasan yang efektif dapat mengidentifikasi tindakan perbaikan apa yang perlu diambil setelah terjadi penyimpangan dari standar. Informasi harus sampai dalam bentuk yang dapat digunakan ketika tiba pada pihak yang bertanggung jawab untuk mengambil tindakan perbaikan;

- j) Diterima Para Anggota Organisasi (*Accepted by Organization Members*).

Agar system pengawasan dapat diterima Oleh para anggota organisasi, pengawasan tersebut harus berkaitan dengan tujuan yang ingin dicapai.

Dari pendapat ahli di atas, penulis berpendapat bahwa pengawasan yang efektif memiliki indikator data yang dimiliki dapat di

pertanggungjawabkan, tepat waktu, adanya tindakan perbaikan setelah terjadi penyimpangan, dan fleksibel

d. Indikator Pengawasan Kerja

Indikator yang terdapat dalam pengawasan kerja menurut Sondang siagian (2014:35) terdapat tiga mekanisme yang positif mempengaruhi kinerja, antara lain :

1) Kontrol Masukan

Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan (*selection*) yang tepat dan memastikan bahwa karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih, Seperti : Seleksi pada Materi yang diujikan, Objektivitas, Pelatihan, Alat Bantu Suara, Alat Bantu Fasilitas.

2) Kontrol Perilaku

Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian mengimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah.

3) Kontrol Pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer

menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja atau *performance* adalah perihalan tahap pencapaian pelaksanaan program atau dasar aktiviti dalam merealisasikan matlamat, tujuan visi dan misi organisasi dituangkan melalui perancangan strategik organisasi. Makna dari perkataan kinerja berasal dari kata kerja prestasi kerja dan juga dikenali sebagai prestasi aktual atau prestasi kerja atau pencapaian aktual yang telah dicapai oleh seseorang karyiawan. Moeherionto (2012: 69)

Rosyida (2010: 11) Dalam bukunya menyimpulkan takrif Kinerja atau definisi prestasi atau prestasi akibat prestasi yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekumpulan orang dalam organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, menurut kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam usaha untuk mencapai matlamat organisasi yang dimaksudkan secara sah, tidak melanggar undang-undang dan mengikut akhlak atau etika. Prestasi atau prestasi adalah perihalan tahap pencapaian program atau dasar aktiviti dalam merealisasikan matlamat, objektif, visi dan misi organisasi dalam bidang ini melalui perancangan strategi organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja dalam kualiti dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010: 18). Tahap kejayaan prestasi termasuk aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan, menurut Sandy, (2015:

11) prestasi adalah pencapaian yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan kerja yang diberikan kepadanya. Menunjukkan prestasi tersebut sebagai fungsi interaksi antara kemampuan dan kemantapan (A) Motivasi atau Motivasi (M) dan peluang atau kesempatan (O), yaitu prestasi = f (AxMxO). Ini bermakna prestasi adalah fungsi keupayaan, motivasi dan peluang. Sedangkan prestasi Moehariato, (2012: 95) Kinerja sebagai hasil fungsi kerja / kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam suatu periode tertentu.

Fungsi aktiviti atau kerja yang disebut di sini adalah pelaksanaan hasil kerja atau kegiatan pribadi atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawab suatu organisasi. Pelaksanaan keputusan kerja / prestasi kerja diarahkan untuk mencapai matlamat organisasi dalam tempoh tertentu. (Pabundu Tika 2016: 121-122). Mangkuenegara. (2016: 67) mengatakan bahawa prestasi diukur dengan instrumen yang dibangunkan dalam kajian yang dimasukkan dalam langkah-langkah prestasi pada umumnya kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian tingkah laku asas, termasuk:

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:

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

Aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

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

Aspek di atas adalah selaras dengan Mangunegara (2010: 67) bahwa prestasi pekerja adalah hasil kerja dalam kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Edy Sutrisno (2010: 172) menyimpulkan prestasi sebagai kerja kakitangan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, masa kerja, dan kerjasama untuk mencapai matlamat yang ditetapkan oleh organisasi.

Dari pelbagai deskripsi di atas, dapat ditegaskan bahwa prestasi pekerja adalah, prestasi adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pekerja dengan standard yang telah ditetapkan. Prestasi juga bermakna hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas dan kualitas dalam organisasi sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya

b. Faktor-Faktor Kinerja

Kinerja seseorang di pengaruhi oleh beberapa faktor, berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut beberapa ahli : Kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongan 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. 2010 : 14)

Perusahaan adalah penting untuk mengetahui prestasi pekerja supaya mereka boleh mengambil langkah-langkah untuk membangunkan sumber manusia sedia ada di syarikat mereka dengan memasukkan pekerja kepada latihan tertentu mengenai faktor persekitaran yang juga mempengaruhi prestasi pekerja, termasuk bagaimana keadaan fizikal tempat kerja, soalan dan bahan, masa penyeliaan dan kepatuhan kerja, reka bentuk organisasi dan iklim organisasi.

c. Penilaian Kinerja.

Kinerja boleh diukur dan diukur jika individu atau kumpulan pekerja sudah mempunyai kriteria atau tanda aras kejayaan standard yang telah ditetapkan oleh organisasi. oleh sebab itu jika tidak ada tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui jika tidak ada tanda aras untuk sukses

Penilaian atau penilaian prestasi (pengukuran prestasi) mempunyai pemahaman tentang proses penilaian kemajuan kerja ke arah matlamat dan objektif dalam pengurusan sumber manusia untuk menghasilkan barangan dan perkhidmatan termasuk maklumat mengenai kecekapan dan keberkesanan tindakan dalam mencapai matlamat organisasi. (Moehariato, 2012: 95)

Penilaian kerja (prestasi aprisial) adalah proses menilai seberapa baik pekerja melakukan kerja mereka jika dibandingkan dengan set standard dan kemudian menyampaikan maklumat tersebut kepada pekerja. Kebanyakan penilaian tidak konsisten hanya dalam jangka pendek, subjektif dan berguna hanya untuk mengenal pasti pekerja yang bekerja dengan baik atau sangat buruk, penilaian prestasi yang dilakukan dengan buruk akan membawa hasil yang mengecewakan kepada semua pihak yang terlibat, tetapi tanpa merancang prestasi formal akan hadkan pilihan majikan yang berkaitan dengan disiplin dan pemecatan. Organisasi dalam penilaian pekerjaan biasanya menggunakan dua peranan yang mempunyai potensi konflik. Peranan pertama adalah untuk mengukur prestasi dalam menyediakan pekerjaan atau keputusan pentadbiran mengenai pekerja.

Peranan kedua memberi tumpuan kepada pembangunan individu. Dalam peranan pengurus ini memainkan lebih banyak peranan sebagai penasihat daripada para hakim yang akan mengubah suasana hubungannya. Peranan kedua akan memberi penekanan dalam mengenal pasti potensi dan peluang perancangan untuk pertumbuhan dan hala tuju pekerja. Penilaian prestasi adalah aktiviti yang dijalankan oleh pihak pengurusan atau penyelia. Penilai untuk menilai pekerjaan, buruh dengan membandingkan prestasi

kepada prestasi dengan penerangan atau perihalan pekerja dalam tempoh tertentu, biasanya pada akhir tahun, aktiviti ini bertujuan untuk mengukur prestasi setiap tenaga kerja dalam membangunkan kerja yang berkualiti, panduan lanjut, tindakan pembetulan untuk kerja yang tidak sesuai dengan keterangan kerja, serta keperluan yang berkaitan dengan syarat pekerjaan yang lain. (Siswanto, 2012: 231)

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

- 1) Prestasi kerja, termasuk: ketepatan, ketepatan, kemahiran, dan penerimaan output
- 2) Kuantiti kerja, termasuk: jumlah output dan sumbangan
- 3) Kepimpinan diperlukan, termasuk: memerlukan nasihat, arahan atau perbaiki
- 4) Disiplin, termasuk: kehadiran, sanksi, skrip, peraturan, kebolehpercayaan dan ketepatan masa
- 5) Koperasi

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

- 6) Inisiatif

Penilaian semangat responden untuk menjalankan tugas-tugas baru dan memperbesar tanggung jawab mereka.

- 7) Kualiti peribadi.

Penilaian responden mengenai keperibadian, perhotelan dan integriti peribadi.

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

- 1) Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
- 2) Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
- 3) Penilaian berdasarkan *judgement* yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan ketrampilan, kreativitas, semangat kerja.

d. Indikator-indikator dalam Kinerja.

Menurut 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 Sebelumnya

Kajian terdahulu adalah salah satu rujukan penulis dalam menjalankan penyelidikan supaya penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam

mengkaji semula penyelidikan yang dijalankan. Daripada penyelidikan terdahulu, penulis tidak menemui penyelidikan dengan tajuk yang sama seperti tajuk penyelidikan penulis. Walau bagaimanapun, penulis menaikkan beberapa kajian sebagai rujukan dalam memperkayakan bahan kajian dalam penyelidikan penulis.

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

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil Penelitian
1.	Setiyaningsih (2011)	Pengaruh Disiplin Kerja, dan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja pada CV. Dharma Utama Kota Baru	Disiplin Kerja, dan kinerja karyawan	kepuasan kerja	Hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, dan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja.
2.	Elvi Lastriani (2014)	Pengaruh Pemberdayaan karyawan Terhadap Kinerja Anggota Pada Satlantas Polresta Pekanbaru	Pemberdayaan karyawan	Kinerja	Hasil penelitian menyatakan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja anggota Satlantas Polresta Pekanbaru
3.	Tri Hardjono (2013)	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja	Kinerja	Hasil penelitian disiplin kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4	Gaffar (2012)	Pengaruh pengembangan karir dan pengawasan kerja terhadap Pemberdayaan karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar	pengembangan karir dan pengawasan kerja	Pemberdayaan karyawan	Menunjukkan bahwa pengembangan karir dan pengawasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.
5	Sutrisno (2012)	Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir karyawan terhadap kinerja karyawan pada Madrasah Aliyah Negeri Demak.	disiplin kerja dan pengembangan karir karyawan	Kinerja Karyawan	Hipotesis dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t-tabel bahwa nilai hipotesis ditolak, artinya disiplin kerja dan pengembangan karir karyawan tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan
6	Nugroho (2010)	Pengaruh Pemberdayaan karyawan dan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Mandiri Medan	Pemberdayaan karyawan dan kemampuan karyawan	kinerja karyawan	Ada pengaruh yang signifikan antara Pemberdayaan karyawan dan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Mandiri Medan

Sumber : Diolah Penulis, 2019

C. Kerangka Konseptual.

Kerangka konsep adalah penerangan dan visualisasi hubungan atau hubungan antara konsep atau pembolehubah yang akan diperhatikan atau diukur melalui penyelidikan yang akan dijalankan (Notoatmodjo, 2012: 70). Untuk mendapatkan pemahaman dan penerangan yang lebih jelas mengenai Pembangunan

Kerjaya, Tata tertib Kerja dan Penyeliaan Kerja Prestasi Pekerja di Angkasa Pura II Bahagian Kuala Lumpur Avsec, maka di bawah akan dijelaskan mengenai pembolehubah ini..

1. 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.

2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau, atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Perusahaan mempunyai peraturan-peraturan yang menuntut karyawan untuk patuh terhadapnya sehingga karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi agar tujuan organisasi dapat dicapai. Hasibuan (2013:193) menyatakan “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

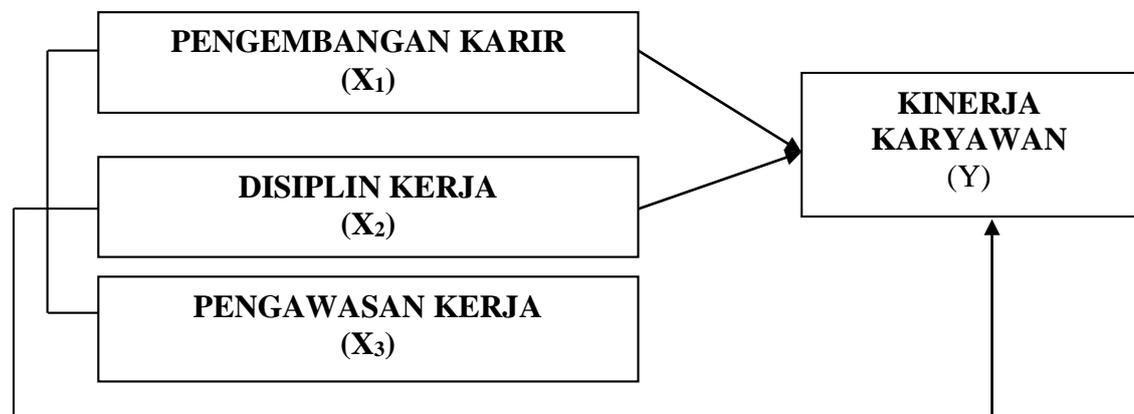
2. Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap kinerja karyawan

Pengawasan merupakan faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Pengawasan memiliki peran untuk menjamin bahwa tujuan-Tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan untuk dengan tujuan-tujuan perencanaan,

merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan Pengawasan juga merupakan kegiatan penilaian terhadap organisasi/ kegiatan dengan tujuan agar organisasi/ kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan 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, 2019

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawapan sementara untuk rumusan masalah penyelidikan, di mana rumusan masalah penyelidikan telah dinyatakan dalam bentuk soalan. Ia dikatakan buat sementara waktu kerana jawapan yang diberikan hanya berasaskan teori. Hipotesis digubal berdasarkan mindset yang merupakan jawapan sementara kepada masalah yang dirumuskan. (Sugiyono, 2014: 96)

Dari pemahaman hipotesis, penulis merumuskan hipotesis dalam kajian ini, yaitu:

- 1) Secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu.
- 2) Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu.
- 3) Secara parsial pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu.
- 4) Secara simultan pengembangan karir, disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penyelidikan yang digunakan dalam kajian ini adalah penyelidikan kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2013: 13) Kaedah penyelidikan kuantitatif adalah satu jenis penyelidikan yang spesifikasinya secara sistematik, dirancang dan berstruktur dengan jelas dari awal hingga ke rancangan penyelidikan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu beralamat Jalan Bandar Udara Internasional Kualanamu, Kabupaten Deli Serdang Kecamatan Beringin di Provinsi Sumatera Utara, sedang waktu penelitian dimulai Maret 2019 sampai dengan Juni 2019

**Tabel 3.1
Jadwal Penelitian Tahun 2019**

Kegiatan	Tahun 2019															
	Maret				April				Mei				Juni			
	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: Data diolah, 2019

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 389) menafsirkan populasi sebagai area generalisasi yang terdiri dari: objek / subjek yang memiliki sifat dan ciri tertentu yang ditetapkan oleh para penyelidik untuk dikaji dan kemudian membuat kesimpulan. Penduduk dalam kajian ini adalah semua kakitangan Avsec Angkasa Pura II Bahagian Kuala Namu yang berjumlah 246 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebahagian atau wakil penduduk yang dikaji hanya untuk ancer, jadi jika subjek kurang dari 100, lebih baik mengambil semua supaya penyelidikan adalah penyelidikan populasi. Sekiranya bilangan subjek lebih besar dari 100, 10 boleh diambil. 15% atau 20 dd. 25% atau lebih (Arikunto Suharsini, 2012: 107). Berdasarkan pendapat ini, maka dalam kajian ini jumlah yang akan dicontohkan adalah 25% dari semua pekerja Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu sebanyak 62 orang.

3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan ialah:

a. Data Primer

Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, diskusi terfokus (*focus grup discussion –FGD*) dan penyebaran kuesioner.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber

d. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah berasal dari objek penelitian dalam hal ini adalah Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1) Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:38). Penulis mengelompokan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

2) Operasional Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat.

Berikut ini disajikan definisi operasional penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Ukur
Pengembangan Karir (X₁)	Pengembangan karier adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya. (Marwansyah, 2012)	1. Peningkatan Kemampuan 2. Kepuasan kerja. 3. Sikap dan perilaku pegawai.	Likert
Disiplin Kerja (X₂)	Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadwiryo, 2013)	1. Turunnya produktivitas kerja 2. Tingkat absensi yang tinggi 3. Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan 4. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi 5. Sering konflik antar karyawan.	Likert
Pengawasan Kerja (X₃)	Pengawasan adalah pencapaian sasaran dan tujuan umum organisasi pengawasan untuk mengukur hasil pekerjaan dan menghindari penyimpangan jika perlu segera melakukan tindakan korektif terhadap penyimpangan-penyimpangan tersebut. (Kartini kartono, 2012)	1. Penilaian Kinerja 2. Penetapan Standar 3. Pengukuran Kinerja	Likert

Kinerja (Y)	Menurut Wibowo, (2008:7), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi	1. Kualitas Dalam Bekerja 2. Ketepatan Waktu Dalam Bekerja 3. Kemampuan Dalam Bekerja 4. Penyelesaian Dalam Bekerja	Likert
-------------	---	--	--------

Sumber : Diolah penulis 2019

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah aktiviti penting untuk aktiviti penyelidikan, kerana pengumpulan data akan menentukan kejayaan atau kegagalan kajian. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus berhati-hati. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam kajian ini adalah:

1. Kuesioner atau Soalan

Soal selidik adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan satu set soalan atau pernyataan kepada orang lain yang digunakan sebagai responden untuk menjawab.

2. Pemerhatian (kajian lapangan)

Pemerhatian adalah pemilihan, pengubahan, rakaman, dan pengekodkan satu siri tingkah laku dan suasana yang berkaitan dengan organisasi, mengikut objektif empirikal.

3. Wawancara / Soalan dan Jawapan

Wawancara adalah teknik mengumpul data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawapan responden dicatat atau direkodkan.

Dalam uji t maka dapat di ketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan maka dilakukan pengujian lebih lanjut untuk mengetahui variabel yang berpengaruh secara signifikan. 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 variable nyata atau tidak. Rumus menghitung t yaitu :

1. Kuesioner atau Soalan

Soal selidik adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan satu set soalan atau pernyataan kepada orang lain yang digunakan sebagai responden untuk menjawab.

2. Pemerhatian (kajian lapangan)

Pemerhatian adalah pemilihan, pengubahan, rakaman, dan pengekodkan satu siri tingkah laku dan suasana yang berkaitan dengan organisasi, mengikut objektif empirikal.

3. Wawancara / Soalan dan Jawapan

Wawancara adalah teknik mengumpul data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawapan responden dicatat atau direkodkan.

F. Teknik Analisa Data

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

1. Uji Validitas

Dalam menguji validitas merupakan tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2013:137). Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisisioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah n (sampel/responden) pada derajat kebebasannya r_{table} ($df = n-k$) harus lebih dari ($<$) 0.30.

2. Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian berperilaku mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya di ukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Harrison, dalam Zulganef, 2009). 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 *Cronsbach Alpha* $> 0,60$.

3. Uji Asumsi Klasik

Namun 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

Dalam Uji distribusi normal merupakan alat uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistik inferensial). Modal 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

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

c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam 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 tidaknya pola tertentu pada *scatterplot*. Jika probabilitas signifikan di atas 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 Karyawan
α	=	Intercept
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	=	Koefisien Regresi
X_1	=	Pengembangan Karir
X_2	=	Disiplin Kerja
X_3	=	Pengawasan Kerja
ϵ	=	Kesalahan Pengganggu/ <i>Error Term</i>

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Dalam Uji F digunakan untuk pengujian koefisien regresi secara keseluruhan untuk menguji keberartian model yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian signifikansi persamaan regresi yang akan diperoleh dilakukan dengan menggunakan uji F. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Nilai F_{hitung} dapat diperoleh dengan rumus:

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

Keterangan :

- R² = Koefisien Determinasi
 k = Jumlah variabel independen ditambah intercept dari suatu model persamaan
 n = Jumlah sampel

b. Uji t

Dalam uji t maka dapat di ketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan maka dilakukan pengujian lebih lanjut untuk mengetahui variabel yang berpengaruh secara signifikan. Untuk keperluan itu dilakukan pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menggunakan statistik Uji T. Penentuan hasil pengujian (penerimaan/ penolakan H₀) dapat dilakukan dengan membandingkan t dengan nilai signifikansinya Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh setiap variable 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 :

1. Bila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka tidak ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y.
2. Hal lain tolak H₀, ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Dalam uji R² atau koefisien determinasi untuk mengetahui korelasi berganda dan besarnya hubungan berpikir formal terhadap hasil belajar sejarah dapat dilihat nilai korelasi dan koefisien determinasi (R²).

Menurut Rusiadi (2014:131) "Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui keandalan model atau pemilihan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat".

Berikut rumusnya : $D = r_{xy}^2 \times 100\%$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Divisi AVSEC Angkasa Pura II Kuala Namu

Awalnya dalam bentuk AVSEC (Keselamatan Penerbangan) diketahui sejak awal kurun ke-20 ketika terdapat sebuah pesawat rampasan di Peru pada tahun 1931. Insiden ini merupakan satu jenayah (terhadap undang-undang) di udara pertama terhadap penerbangan awam dan kemudian terjadi berulang kali di banyak maskapai penerbangan sivil. Selepas kejadian AVSEC diberi tugas utama untuk menjaga keselamatan dan keselamatan penerbangan awam di Indonesia dari tindakan yang melanggar undang-undang dan juga memberikan perlindungan keselamatan kepada anak kapal, pesawat udara, penumpang, pemasangan lapangan terbang, pegawai tanah dan pengguna perkhidmatan penerbangan lain dari tindakan menyalahi undang-undang.

Keselamatan Penerbangan (AVSEC) adalah pegawai keselamatan yang bertugas menjaga & menjamin keselamatan pengguna perkhidmatan penerbangan. Mengenai profesion AVSEC yang satu ini, dan ramai orang biasa yang berfikir bahawa Avsec adalah sama seperti hansip, pengawal keselamatan atau keselamatan bank lain secara umum, Sekarang dari sana kita dapat melihat AVSEC (Keselamatan Penerbangan) dengan pegawai keselamatan lain, Pegawai Keselamatan / personel Penerbangan itu MESTI mempunyai lesen atau Pegawai Kemahiran (STKP) dalam menjalankan tugasnya. Jadi ia tidak cuai. Lesen ini dijelaskan oleh pihak berkuasa Pegawai Keselamatan Penerbangan (AVSEC) dan jika ia sudah mempunyai lesen, dinyatakan bahawa ia mempunyai kecekapan

untuk menjalankan tugas keselamatan penerbangan oleh Ketua Pengarah Penerbangan Awam. Tetapi tidak mudah, anda tahu, untuk mendapatkan lesen Avsec, anda perlu mengambil Latihan dan Pendidikan Avsec (Diklat) terlebih dahulu. Dan mereka yang menganjurkan latihan mesti mendapat kelulusan dari Ketua Pengarah Pengangkutan Udara.

Tugas AVSEC (Keselamatan Penerbangan) adalah untuk menjamin keselamatan dan keselamatan penerbangan, keteraturan dan kecekapan penerbangan, dalam semua bidang penerbangan, termasuk kru pesawat udara, untuk memberi perlindungan kepada krew kapal terbang, penumpang, pegawai tanah, komuniti dan agensi di bandar udara daripada tindakan menyalahi undang-undang, dan mematuhi piawaian pengawalseliaan yang ada pada penerbangan di peringkat antarabangsa dan di peringkat nasional, dalam peraturan antarabangsa yang dipandu oleh ICAO yang bermaksud Organisasi Penerbangan Awam Antarabangsa, adalah organisasi penerbangan awam antarabangsa di bawah Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu. ICAO mempunyai peraturan penerbangan yang disebut Lampiran. Kaedah Keselamatan Penerbangan terkandung dalam Lampiran 17 Keamanan - Penerbangan Awam Antarabangsa Melawan Tindakan Pengelakan Campurtangan yang Tidak Sah. Jadi setiap negara yang menjadi ahli ICAO mesti mematuhi peraturan yang dibuat oleh ICAO.

Personil Keamanan Penerbangan yang telah (wajib) memiliki lisensi atau Surat Tanda Kecakapan Petugas (STKP) yang diberi tugas dan tanggung jawab di bidang keamanan penerbangan yang bertujuan :

a) Memberi Pengetahuan Peraturan Keselamatan Penerbangan Awam,

- b) Pengenalan Lapangan Terbang (bekerja di lapangan terbang) dan Perkhidmatan Cemerlang,
- c) Pengenalan Barangan Terlarang,
- d) Pengenalan Barangan Berbahaya,
- e) Pengenalan Kemudahan Keselamatan Penerbangan,
- f) Pengenalan kepada Pengiktirafan Perilaku dan Profil,
- g) Orang dan Kawalan Barangan,
- h) Memantau Masuk dan Pemeriksaan Orang,
- i) Pengawasan dan Pemantauan Pemeriksaan Kenderaan,
- j) Kawalan Masuk ke dan dari Kawasan Keselamatan adalah Terhadap kepada Kawasan Pengendalian Bagasi Membawa (Kawalan Akses Ke Keselamatan Di Mana Menangani Bagasi Dikendalikan),
- k) Perlindungan Bagasi Penahan, Penawar dan Penyesuaian Bagasi,
- l) Pemeriksaan penumpang,
- m) Pemeriksaan Penumpang Khas (Kategori Khas Penumpang),
- n) Semak Manual Bagasi / Barang Lalai,
- o) Memeriksa Kargo dan Pos,
- p) Menyeludup dan Melindungi Kawasan Steril,
- q) Patrol dan Pengawal,
- r) Pemeriksaan dan Perlindungan Keselamatan Pesawat Udara,
- s) Semak Keselamatan Catering Pesawat,
- t) Pencegahan Kebakaran,
- u) Program Keselamatan Lapangan Terbang dan Program Pengurusan Kecemasan Keselamatan Penerbangan Nasional (Program Kontingensi Kebangsaan),

v) Penerbangan Bahasa Inggris untuk Keselamatan Penerbangan.

Petugas Avsec dalam kerjanya di dukung oleh beberapa peralatan kerja dalam melaksanakan tugasnya, yaitu:

- a) Peralatan pengesan untuk Pengesan Logam Tangan Helt dan Walk Through Metal Detector (HTMD dan WTMD)
- b) Peralatan pengesanan bahan organik dan bukan organik (X-Ray)
- c) Peralatan untuk mengesan bahan nuklear, biologi, kimia dan radioaktif
- d) Peralatan Pengesan Letupan
- e) Kenderaan peronda keselamatan penerbangan
- f) Peralatan untuk memantau lalu lintas, kargo, pos, kenderaan, dan kapal terbang di lapangan terbang
- g) Peralatan Pusat Kecemasan
- h) Peralatan kawalan akses
- i) Peralatan pengesanan penghalang pagar perimeter (Sistem Pengesanan Arah Perimeter)
- j) Peralatan komunikasi untuk kakitangan keselamatan

Untuk menjadi pegawai AVSEC bukan sahaja bergantung pada otot, seperti pegawai keselamatan lain, tetapi juga harus memiliki kompetensi (kecerdasan, kemahiran, sikap dan pengetahuan) untuk menjalankan tugasnya, iaitu menjaga keselamatan dan keselamatan penerbangan, sehingga tidak mudah menjadi pegawai AVSEC, tidak seperti yang anda bayangkan.

Melalui Pendidikan dan Latihan Keselamatan Penerbangan yang dianjurkan oleh Akademi Keselamatan dan Kejuruteraan Penerbangan Medan graduan

mendapat sijil kecekapan dan Sijil Kemahiran Personel (STKP) yang dikeluarkan oleh Direktorat Keselamatan Penerbangan.

2. Visi Dan Misi Pengamanan Penerbangan di PT. Angkasa Pura II Kualanamu

a. Visi PT. Angkasa Pura II Kualanamu

Pengendali Lapangan Terbang Terhubung Pintar Terbaik di rantau ini, bermakna lapangan terbang yang diurus oleh Angkasa Pura II menjadi lapangan terbang yang disambungkan ke banyak laluan atau destinasi di rumah dan di luar negeri, mengikut status setiap lapangan terbang (lapangan terbang domestik / antarabangsa)

Waktu menyambung dan proses penyambungan untuk kedua-dua penumpang dan barang mesti dapat berjalan dengan mudah dan tanpa sekat. Lapangan terbang APII juga merupakan lapangan terbang pintar (pintar) dengan menggunakan teknologi moden. Wilayah yang disebut dalam wawasan adalah Asia. Jadi dapat disimpulkan bahawa visi Angkasa Pura II adalah untuk menjadi sebuah lapangan terbang dengan konektivitas yang tinggi ke banyak bandar atau negara dan menggunakan teknologi moden yang terintegrasi dalam operasi lapangan terbang dan meningkatkan layanan penumpang.

b. Misi PT. Angkasa Pura II Kualanamu

- 1) Memastikan keselamatan dan keamanan sebagai prioritas utama
- 2) Menyediakan infrastruktur dan layanan kelas dunia untuk mendukung perkembangan ekonomi Indonesia melalui konektivitas antar daerah maupun negara

- 3) Memberikan pengalaman perjalanan yang terpercaya, konsisten, dan menyenangkan kepada seluruh pelanggan dengan teknologi modern
- 4) Mengembangkan kemitraan untuk melengkapi kemampuan dan memperluas penawaran perusahaan
- 5) Menjadi BUMN pilihan dan memaksimalkan potensi dari setiap karyawan perusahaan
- 6) Menjunjung tinggi tanggung jawab sosial perusahaan

3. Penyajian Data

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan kepada seluruh Karyawan Divisi AVSEC Angkasa Pura II Kuala Namu sebanyak 62 orang yang dijadikan responden. Dengan jumlah seluruh dari pertanyaan sebanyak 33 item, terdiri dari item pertanyaan Variabel X yaitu : Pengembangan Karir (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Pengawasan Kerja (X_3), dan Variabel Y yaitu : Efektivitas Kerja.

Sebagai alat ukur dalam penelitian ini 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

Berikut data berdasarkan karakteristik yang dapat diperoleh dari Karyawan Divisi AVSEC Angkasa Pura II Kuala Namu adalah sebagai berikut:

a. Hasil Distribusi Variabel Pengembangan Karir (X1)

Tabel 4.1 Keterampilan/kemampuan dalam pekerjaan membuat pekerjaan semakin menyenangkan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	24.2	24.2	24.2
2	10	16.1	16.1	40.3
3	11	17.7	17.7	58.1
4	14	22.6	22.6	80.6
5	12	19.4	19.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, 2019

Tabel 4.1, menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (24,2%), tidak setuju sebanyak 10 orang (16,1%), kurang setuju sebanyak 11 orang (17,7%), setuju sebanyak 14 orang (22,6%), dan sangat setuju sebanyak 12 orang (19,4%).

Tabel 4.2 Saya merasa bahwa tugas yang diberikan merupakan suatu kegiatan yang berarti

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	6.5	6.5	6.5
2	32	51.6	51.6	58.1
3	10	16.1	16.1	74.2
4	4	6.5	6.5	80.6
5	12	19.4	19.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, 2019

tabel 4.2, menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (6,5%), tidak setuju sebanyak 32 orang (51,6%),

kurang setuju sebanyak 10 orang (16,1%), setuju sebanyak 4 orang (6,5%), dan sangat setuju sebanyak 12 orang (19,4%).

Tabel 4.3 Kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	14.5	14.5	14.5
2	26	41.9	41.9	56.5
3	13	21.0	21.0	77.4
4	2	3.2	3.2	80.6
5	12	19.4	19.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, 2019

Tabel 4.5, menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (14,5%), tidak setuju sebanyak 26 orang (41,9%), kurang setuju sebanyak 13 orang (21,0%), setuju sebanyak 2 orang (3,2%), dan sangat setuju sebanyak 12 orang (19,4%).

Tabel 4.4 Prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	21	33.9	33.9	33.9
2	19	30.6	30.6	64.5
3	10	16.1	16.1	80.6
4	8	12.9	12.9	93.5
5	4	6.5	6.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, 2019

Tabel 4.5, menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 21 orang (33,9%), tidak setuju sebanyak 19 orang

(30,6%), kurang setuju sebanyak 10 orang (16,1%), setuju sebanyak 8 orang (12,9%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (6,5%).

Tabel 4.5 kerjasama yang baik dan didukung jaringan kerja yang baik pula akan menyelesaikan pekerjaan lebih baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	14.5	14.5	14.5
2	12	19.4	19.4	33.9
3	20	32.3	32.3	66.1
4	11	17.7	17.7	83.9
5	10	16.1	16.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, 2019

Tabel 4.5, menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (14,5%), tidak setuju sebanyak 12 orang (19,4%), kurang setuju sebanyak 20 orang (32,3%), setuju sebanyak 11 orang (17,7%), dan sangat setuju sebanyak 10 orang (16,1%).

Tabel 4.6 kesetiaan terhadap organisasi juga menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	6.5	6.5	6.5
2	32	51.6	51.6	58.1
3	10	16.1	16.1	74.2
4	4	6.5	6.5	80.6
5	12	19.4	19.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, 2019

Tabel 4.6, menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (6,5%), tidak setuju sebanyak 32 orang (51,6%),

kurang setuju sebanyak 10 orang (16,1%), setuju sebanyak 4 orang (6,5%), dan sangat setuju sebanyak 12 orang (19,4%).

Tabel 4.7 Peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka bagi seluruh karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	14.5	14.5	14.5
2	26	41.9	41.9	56.5
3	13	21.0	21.0	77.4
4	2	3.2	3.2	80.6
5	12	19.4	19.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, 2019

Tabel 4.7, menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (14,5%), tidak setuju sebanyak 26 orang (41,9%), kurang setuju sebanyak 13 orang (21,0%), setuju sebanyak 2 orang (3,2%), dan sangat setuju sebanyak 12 orang (19,4%).

b. Hasil Distribusi Variabel DisiplinKerja (X2)

Tabel 4.8 Masuk kerja sesuai dengan jam yang telah ditetapkan adalah bagian dari loyalitas karyawan terhadap organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	16	25.8	25.8	25.8
2	19	30.6	30.6	56.5
3	6	9.7	9.7	66.1
4	14	22.6	22.6	88.7
5	7	11.3	11.3	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, 2019

Tabel 4.8, menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 16 orang (25,8%), tidak setuju sebanyak 19 orang (30,6%), kurang setuju sebanyak 6 orang (9,7%), setuju sebanyak 14 orang (22,6%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (11,3%).

Tabel 4.9 Karyawan selalu menggunakan peralatan/perlengkapan sesuai dengan petunjuk dan apabila tidak sengaja merusaknya maka wajib memperbaikinya.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	12.9	12.9	12.9
2	16	25.8	25.8	38.7
3	9	14.5	14.5	53.2
4	17	27.4	27.4	80.6
5	12	19.4	19.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, 2019

Tabel 4.9, menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (12,9%), tidak setuju sebanyak 16 orang (25,8%), kurang setuju sebanyak 9 orang (14,5%), setuju sebanyak 17 orang (27,4%), dan sangat setuju sebanyak 12 orang (19,4%).

Tabel 4.10 Saudara bekerja terus menerus selama waktu yang telah ditentukan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	27	43.5	43.5	43.5
2	9	14.5	14.5	58.1
3	5	8.1	8.1	66.1
4	16	25.8	25.8	91.9
5	5	8.1	8.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, 2019

Tabel 4.10, menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 27 orang (43,5%), tidak setuju sebanyak 9 orang (14,5%), kurang setuju sebanyak 5 orang (8,1%), setuju sebanyak 16 orang (25,8%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (8,1%).

Tabel 4.11 Saudara berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	24.2	24.2	24.2
2	24	38.7	38.7	62.9
3	9	14.5	14.5	77.4
4	5	8.1	8.1	85.5
5	9	14.5	14.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, 2019

Tabel 4.12, menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (24,2%), tidak setuju sebanyak 24 orang (38,7%), kurang setuju sebanyak 9 orang (14,5%), setuju sebanyak 5 orang (8,1%), dan sangat setuju sebanyak 9 orang (14,1%).

Tabel 4.12 Instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.6	1.6	1.6
2	16	25.8	25.8	27.4
3	10	16.1	16.1	43.5
4	24	38.7	38.7	82.3
5	11	17.7	17.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, 2019

Tabel 4.12, menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,6%), tidak setuju sebanyak 16 orang (25,8%), kurang setuju sebanyak 10 orang (16,1%), setuju sebanyak 24 orang (38,7%), dan sangat setuju sebanyak 11 orang (17,7%).

Tabel 4.13 Saudara tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	22	35.5	35.5	35.5
2	17	27.4	27.4	62.9
3	11	17.7	17.7	80.6
4	4	6.5	6.5	87.1
5	8	12.9	12.9	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, 2019

Tabel 4.13, menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 22 orang (35,5%), tidak setuju sebanyak 17 orang (27,4%), kurang setuju sebanyak 11 orang (17,7%), setuju sebanyak 4 orang (6,5%), dan sangat setuju sebanyak 8 orang (12,9%).

Tabel 4.14 Saudara memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	14.5	14.5	14.5
2	26	41.9	41.9	56.5
3	13	21.0	21.0	77.4
4	2	3.2	3.2	80.6
5	12	19.4	19.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, 2019

Tabel 4.14, menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (14,5%), tidak setuju sebanyak 26 orang (41,9%), kurang setuju sebanyak 13 orang (21,0%), setuju sebanyak 2 orang (3,2%), dan sangat setuju sebanyak 12 orang (19,4%).

Tabel 4.15 Tidak ada waktu untuk bersantai bagi karyawan sebelum pekerjaan diselesaikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	12.5	12.5	12.5
2	15	46.9	46.9	59.4
3	5	15.6	15.6	75.0
4	2	6.3	6.3	81.3
5	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, 2019

Tabel 4.15, menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 22 orang (35,5%), tidak setuju sebanyak 17 orang (27,4%), kurang setuju sebanyak 11 orang (17,7%), setuju sebanyak 4 orang (6,5%), dan sangat setuju sebanyak 8 orang (12,9%).

Tabel 4.16 Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan adalah sebuah keharusan bagi saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	12.9	12.9	12.9
2	15	24.2	24.2	37.1
3	10	16.1	16.1	53.2
4	17	27.4	27.4	80.6
5	12	19.4	19.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, 2019

Tabel 4.16, menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (12,9%), tidak setuju sebanyak 15 orang (24,2%), kurang setuju sebanyak 10 orang (16,1%), setuju sebanyak 17 orang (27,4%), dan sangat setuju sebanyak 12 orang (19,4%).

Tabel 4.17 Karyawan selalu menggunakan peralatan/perlengkapan sesuai dengan petunjuk.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	29	46.8	46.8	46.8
2	11	17.7	17.7	64.5
3	4	6.5	6.5	71.0
4	14	22.6	22.6	93.5
5	4	6.5	6.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, 2019

Tabel 4.17, menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 29 orang (46,8%), tidak setuju sebanyak 11 orang (17,7%), kurang setuju sebanyak 4 orang (6,5%), setuju sebanyak 14 orang (22,6%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (6,5%).

Tabel 4.18 Karyawan selalu melaksanakan instruksi atas an untuk bekerja sesuai dengan ketentuan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	6.5	6.5	6.5
2	32	51.6	51.6	58.1
3	10	16.1	16.1	74.2
4	4	6.5	6.5	80.6
5	12	19.4	19.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, 2019

Tabel 4.18, menunjukkan dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (6,5%), tidak setuju sebanyak 32 orang (51,6%), kurang setuju sebanyak 10 orang (16,1%), setuju sebanyak 4 orang (6,5%), dan sangat setuju sebanyak 12 orang (19,4%).

c. Hasil Distribusi Variabel Tentang Pengawasan Kerja (X3)

Tabel 4.19 Pengawasan merupakan suatu penilaian kerja bagi para pegawai yang sedang diawasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	18	29.0	29.0	29.0
2	15	24.2	24.2	53.2
3	17	27.4	27.4	80.6
4	12	19.4	19.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, 2019

Tabel 4.19, menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 18 orang (29,0%), tidak setuju sebanyak 15 orang (24,2%), kurang setuju sebanyak 17 orang (27,4%), setuju sebanyak 12 orang (19,4%)

Tabel 4.20 Anda akan lebih giat dalam bekerja bila anda sedang diawasi oleh pimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	22	35.5	35.5	35.5
2	17	27.4	27.4	62.9
3	11	17.7	17.7	80.6
4	4	6.5	6.5	87.1
5	8	12.9	12.9	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, 2019

Tabel 4.20, menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 22 orang (35,5%), tidak setuju sebanyak 17 orang (27,4%), kurang setuju sebanyak 11 orang (17,7%), setuju sebanyak 4 orang (6,5%), dan sangat setuju sebanyak 8 orang (12,9%).

Tabel 4.21 Agar efektif dalam bekerja maka perlu adanya pengawasan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	8.1	8.1	8.1
2	13	21.0	21.0	29.0
3	16	25.8	25.8	54.8
4	13	21.0	21.0	75.8
5	15	24.2	24.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, 2019

Tabel 4.21, menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (8,1%), tidak setuju sebanyak 13 orang (21,0%), kurang setuju sebanyak 16 orang (25,8%), setuju sebanyak 13 orang (21,0%), dan sangat setuju sebanyak 15 orang (24,2%).

Tabel 4.22 Pengawasan merupakan proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh bawahan atau pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	16	25.8	25.8	25.8
2	17	27.4	27.4	53.2
3	7	11.3	11.3	64.5
4	14	22.6	22.6	87.1
5	8	12.9	12.9	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, 2019

Tabel 4.22, menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 16 orang (25,8%), tidak setuju sebanyak 17 orang (27,4%), kurang setuju sebanyak 7 orang (11,3%), setuju sebanyak 14 orang (22,6%), dan sangat setuju sebanyak 8 orang (12,9%).

Tabel 4.23 Dengan adanya pengawasan maka pengukuran kinerja akan diketahui kualitas dalam bekerjanya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	12.9	12.9	12.9
2	15	24.2	24.2	37.1
3	10	16.1	16.1	53.2
4	17	27.4	27.4	80.6
5	12	19.4	19.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, 2019

Tabel 4.23, menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (12,9%), tidak setuju sebanyak 15 orang (24,2%), kurang setuju sebanyak 10 orang (16,1%), setuju sebanyak 17 orang (27,4%), dan sangat setuju sebanyak 12 orang (19,4%).

Tabel 4.24 Anda sering merasa diawasi oleh rekan-rekan kerja dalam suatu organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	29	46.8	46.8	46.8
2	11	17.7	17.7	64.5
3	4	6.5	6.5	71.0
4	14	22.6	22.6	93.5
5	4	6.5	6.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, 2019

Tabel 4.24, menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 29 orang (46,8%), tidak setuju sebanyak 11 orang (17,7%), kurang setuju sebanyak 4 orang (6,5%), setuju sebanyak 14 orang (22,6%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (6,4%).

Tabel 4.25 Dalam setiap diri manusia rasa diawasi dan megawasi akan selalu ada sebagai perlindungan diri yang normal

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	6.5	6.5	6.5
2	32	51.6	51.6	58.1
3	10	16.1	16.1	74.2
4	4	6.5	6.5	80.6
5	12	19.4	19.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, 2019

Tabel 4.25, menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (6,5%), tidak setuju sebanyak 32 orang (51,6%), kurang setuju sebanyak 10 orang (16,1%), setuju sebanyak 4 orang (6,5%), dan sangat setuju sebanyak 12 orang (19,4%).

d. Hasil Distribusi Variabel Tentang Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.26 Kualitas bekerja menunjukkan anda ahli dalam pekerjaan yang anda kuasai.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	21.9	21.9	21.9
2	9	28.1	28.1	50.0
3	4	12.5	12.5	62.5
4	8	25.0	25.0	87.5
5	4	12.5	12.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, 2019

Tabel 4.26, menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (21,9%), tidak setuju sebanyak 9 orang (28,1%), kurang setuju sebanyak 4 orang (12,5%), setuju sebanyak 8 orang (25,0%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (12,5%).

Tabel 4.27 Pegawai yang memiliki kualitas kerja yang baik akan mendapatkan reward/ promosi dari pimpinan organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	12.5	12.5	12.5
2	7	21.9	21.9	34.4
3	5	15.6	15.6	50.0
4	10	31.3	31.3	81.3
5	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, 2019

Tabel 4.27, menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (12,5%), tidak setuju sebanyak 7 orang (21,9%), kurang setuju sebanyak 5 orang (15,6%), setuju sebanyak 10 orang (31,3%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (18,8%).

Tabel 4.28 Pekerjaan akan cepat selesai bila sesuai dengan peraturan standar organisasi.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	27	43.5	43.5	43.5
2	9	14.5	14.5	58.1
3	5	8.1	8.1	66.1
4	16	25.8	25.8	91.9
5	5	8.1	8.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, 2019

Tabel 4.29, menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 27 orang (43,5%), tidak setuju sebanyak 9 orang (14,5%), kurang setuju sebanyak 5 orang (8,1%), setuju sebanyak 16 orang (25,8%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (8,1%).

Tabel 4.29 Pekerjaan akan cepat selesai bila sesuai dengan bidang masing-masing

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	24.2	24.2	24.2
2	24	38.7	38.7	62.9
3	9	14.5	14.5	77.4
4	5	8.1	8.1	85.5
5	9	14.5	14.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, 2019

Tabel 4.29, menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (24,2%), tidak setuju sebanyak 24 orang (38,7%), kurang setuju sebanyak 9 orang (14,5%), setuju sebanyak 5 orang (8,1%), dan sangat setuju sebanyak 9 orang (14,5%).

Tabel 4.30 Setiap pegawai memiliki cara yang berbeda-beda dalam menyelesaikan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.6	1.6	1.6
2	16	25.8	25.8	27.4
3	10	16.1	16.1	43.5
4	24	38.7	38.7	82.3
5	11	17.7	17.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, 2019

Tabel 4.31, menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,6%), tidak setuju sebanyak 16 orang (25,8%), kurang setuju sebanyak 10 orang (16,1%), setuju sebanyak 24 orang (38,7%), dan sangat setuju sebanyak 11 orang (17,7%).

Tabel 4.31 Memiliki kemampuan dalam bekerja sangat penting bagi seluruh pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	21	33.9	33.9	33.9
2	19	30.6	30.6	64.5
3	10	16.1	16.1	80.6
4	8	12.9	12.9	93.5
5	4	6.5	6.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, 2019

Tabel 4.31, menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 21 orang (33,9%), tidak setuju sebanyak 19 orang (30,6%), kurang setuju sebanyak 10 orang (16,1%), setuju sebanyak 8 orang (12,9%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (6,5%).

Tabel 4.32 Saling membantu sesama rekan kerja adalah kunci utama dalam menyelesaikan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	18.8	18.8	18.8
2	13	40.6	40.6	59.4
3	6	18.8	18.8	78.1
4	1	3.1	3.1	81.3
5	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, 2019

Tabel 4.32, menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (18,8%), tidak setuju sebanyak 13 orang (40,6%), kurang setuju sebanyak 6 orang (18,8%), setuju sebanyak 1 orang (3,1%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (18,8%).

Tabel 4.33 Bila pekerjaan sudah selesai tepat waktu maka bisa melakukan aktivitas kerja yang lain

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	22	35.5	35.5	35.5
2	17	27.4	27.4	62.9
3	11	17.7	17.7	80.6
4	4	6.5	6.5	87.1
5	8	12.9	12.9	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, 2019

Tabel 4.33, menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 22 orang (35,5%), tidak setuju sebanyak 17 orang (27,4%), kurang setuju sebanyak 11 orang (17,7%), setuju sebanyak 4 orang (6,5%), dan sangat setuju sebanyak 8 orang (12,9%).

4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a) Uji Validitas

Apabila setiap pertanyaan bernilai $> 0,30$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (sah).

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	86.74	1209.441	.721	.	.985
X1.2	86.90	1214.482	.785	.	.984
X1.3	87.00	1203.738	.870	.	.984
X1.4	87.44	1202.643	.941	.	.984
X1.5	86.69	1219.921	.717	.	.985
X1.6	86.90	1214.482	.785	.	.984
X1.7	87.00	1203.738	.870	.	.984
X2.1	87.08	1200.862	.862	.	.984
X2.2	86.56	1215.201	.724	.	.985
X2.3	87.31	1197.790	.842	.	.984
X2.4	87.21	1206.037	.833	.	.984
X2.5	86.26	1244.359	.507	.	.985
X2.6	87.37	1195.090	.935	.	.984
X2.7	87.00	1203.738	.870	.	.984
X2.8	87.37	1195.090	.935	.	.984
X2.9	86.55	1215.498	.725	.	.985
X2.10	87.47	1196.089	.894	.	.984
X2.11	86.90	1214.482	.785	.	.984
X3.1	87.34	1218.129	.855	.	.984
X3.2	87.37	1195.090	.935	.	.984
X3.3	86.39	1225.782	.647	.	.985
X3.4	87.02	1203.295	.819	.	.984
X3.5	86.55	1215.498	.725	.	.985
X3.6	87.47	1196.089	.894	.	.984
X3.7	86.90	1214.482	.785	.	.984
Y1	87.08	1200.862	.862	.	.984

Y2	86.56	1215.201	.724	.	.985
Y3	87.31	1197.790	.842	.	.984
Y4	87.21	1206.037	.833	.	.984
Y5	86.26	1244.359	.507	.	.985
Y6	87.44	1202.643	.941	.	.984
Y7	86.69	1219.921	.717	.	.985
Y8	87.37	1195.090	.935	.	.984

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Tabel 4.34 menunjukkan, nilai koefisien korelasi produk moment produk skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *corrected item total correlation* melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah).

b) Uji Reliabilitas

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
.985	.985	33

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Tabel 4.35 menunjukkan,, terdapat *cronbach's alpha* sebesar 0,985 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 33 item, baik didalam variabel Pengembangan Karir (X1), Disiplin Kerja (X2) Pengawasan Kerja (X3) serta Kinerja Karyawan adalah *reliable* atau handal.

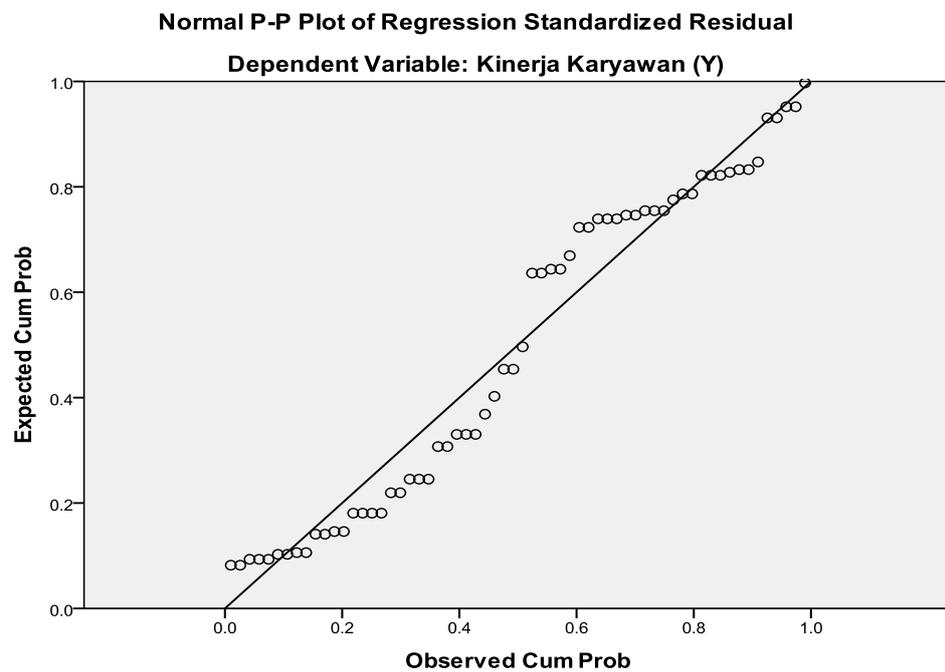
5. Teknik Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pada dasarnya Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah layak digunakan regresi berganda, seperti diketahui bahwa uji pengaruh parsial mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas



Sumber pengolahan spss versi 19.00

Gambar 4.1, menunjukkan, bahwa distribusi dari titik-titik pada Pengembangan Karir (X1), Disiplin Kerja (X2) Pengawasan Kerja (X3) serta Kinerja Karyawan menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal.

2) Uji Multikolinieritas

Adapun Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Adapun Tolerance mengukur variabelitas bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF/tolerance$).

Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan ada atau tidaknya multikolinieritas adalah :

$VIF > 1$ = ada multikolinieritas

$Tolerance < 0,1$ = tidak ada multikolinieritas

Tabel 4.36 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a					
Model		Correlations		Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Tolerance	VIF
1	(Constant)				
	Pengembangan Karir (X1)	.890	-.490	.129	7.778
	Disiplin Kerja (X2)	.988	.793	.040	24.830
	Pengawasan Kerja (X3)	.975	.422	.035	28.430

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19.00

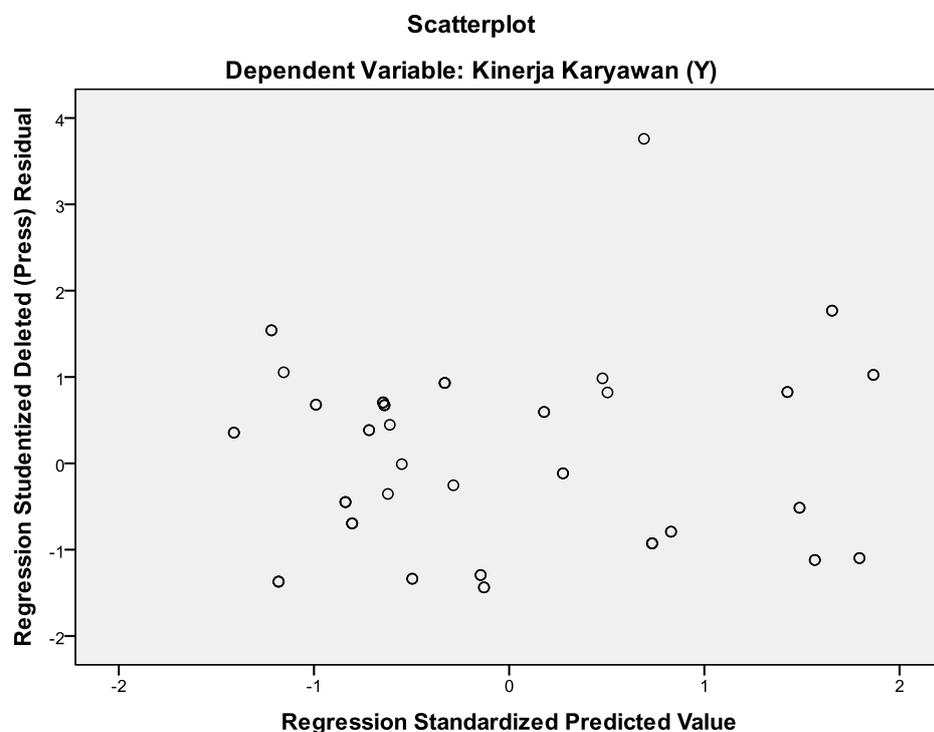
Tabel 4.36 diatas menunjukkan, bahwa angka VIF variabel Pengembangan Karir (X1) adalah 7.778, Disiplin Kerja (X2) adalah 24.830, Pengawasan Kerja (X3) adalah 28.430, lebih besar dari 1 (satu) dan nilai tolerance Pengembangan Karir (X1) adalah 0.129, Disiplin Kerja (X2) adalah 0.040, Pengawasan Kerja (X3) adalah 0.035 lebih kecil dari

10, maka dapat disimpulkan model regresi bebas gangguan 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 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber pengolahan spss versi 19.00

Gambar 4.2 di atas menunjukkan, titik-titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk penelitian ini.

6. Analisis dan Evaluasi

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

Tabel 4.37 Hasil Nilai Mean, Std Deviasi Masing-Masing Variabel

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan (Y)	21.76	8.706	62
Pengembangan Karir (X1)	19.29	7.933	62
DisiplinKerja (X2)	29.73	12.264	62
Pengawasan Kerja (X3)	18.94	7.618	62

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Tabel 4.37 di atas, menunjukkan, nilai rata-rata dari variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 21.76 dengan standar deviasinya adalah 8.706. Untuk variabel Pengembangan Karir (X1) nilai rata-ratanya adalah 19.29 dengan standar deviasinya adalah 7.933, DisiplinKerja (X2) nilai rata-ratanya adalah 29.73 dengan standar deviasinya adalah 12.264 dan Pengawasan Kerja (X3) nilai rata-ratanya adalah 18.94 dengan standar deviasinya adalah 7.618 Sedangkan jumlah responden (N) adalah 62.

7. Pengujian Hipotesis

a) Uji Pengaruh Serempak (*simultant*)

Uji F_{hitung} merupakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama (serempak) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah :

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Pengawasan Kerja (*variable independent*) Kinerja Karyawan (*variable dependent*).

Hi : Minimal 1 $\neq 0$, artinya secara bersama-sama (serempak) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Pengawasan Kerja (*variable independent*) Kinerja Karyawan (*variable dependent*).

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Terima Ho (Tolak Hi) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada Sig F $> \alpha$ 5%

Tolak Ho (Terima Hi) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada Sig F $< \alpha$ 5%

Tabel 4.38 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4542.351	3	1514.117	1083.918	.000^a
	Residual	81.020	58	1.397		
	Total	4623.371	61			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Tabel 4.38 diatas, menunjukkan, bahwa uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 1083.918 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena $F_{hitung} 1083.918 > F_{tabel} 2.78$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Pengawasan Kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan Regresi Linier Berganda

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

Tabel 4.39 Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.949	.408	
Pengembangan Karir (X1)	-.228	.053	-.207
Disiplin Kerja (X2)	.609	.061	.857
Pengawasan Kerja (X3)	.375	.106	.329

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Tabel 4.39 diatas, menunjukkan, persamaan regresinya adalah $Y = 0.949 + -0.228 X_1 + 0.609 X_2 + 0.375 X_3$. Konstanta sebesar -0.949 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0) maka variabel terikat tetap diversifikasi Pengembangan Karir (X1) sebesar -0.228, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0.609 dan Pengawasan Kerja (X3) sebesar 0.375 dapat disimpulkan hipotesis 2 diterima.

b) Uji Pengaruh Parsial

Uji Parsial (Uji-t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil uji pengaruh variabel Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu pada tabel berikut ini :

Tabel 4.40 Hasil Uji-t

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error		
1 (Constant)	.949	.408	2.326	.024
Pengembangan Karir (X1)	-.228	.053	-4.280	.000
Disiplin Kerja (X2)	.609	.061	9.898	.000
Pengawasan Kerja (X3)	.375	.106	3.545	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Hasil Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

Adapun uji menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

a) Pengaruh Variabel Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.40 diatas terlihat bahwa Pengembangan Karir nilai $t_{hitung} - 4.280 > t_{tabel} 1.671$ dengan signifikan $0,000 < 0,050$, artinya secara parsial variabel Pengembangan karir tidak berpengaruh dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

b) Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.40 terlihat bahwa Disiplin Kerja nilai $t_{hitung} 9.898 > t_{tabel} 1.671$ dengan signifikan $0,000 > 0,050$, artinya secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap variabel Kinerja Karyawan.

c) Pengaruh Variabel Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.40 terlihat bahwa Pengawasan Kerja nilai $t_{hitung} 3.545 > t_{tabel} 1.671$ dengan signifikan $0,001 > 0,050$, artinya secara parsial variabel

Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap variabel Kinerja Karyawan.

c) Koefisien Determinasi

Hasil uji determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut :

Tabel 4.41 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991 ^a	.982	.982	1.182

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja (X3), Pengembangan Karir (X1), Disiplin Kerja (X2) b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Tabel 4.41 terlihat di atas bahwa besarnya *adjusted R square* sebesar 0.982 hal ini berarti 9.82% variasi Efektivitas Kinerja yang bisa dijelaskan dengan variabel independen Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja sedangkan sisanya ($100\% - 98.2\% = 1.8\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen seperti lingkungan kerja, kompensasi dan lain-lain.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis mencoba untuk melakukan pembahasan sebagai berikut :

1. Uji Variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini ditunjukkan oleh koefisien variabel pengembangan karir sebesar -4.280 lebih kecil dari nilai t table

sebesar 1.671 sedangkan nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari α sebesar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir disini memang tidak mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja karyawan namun melihat kondisi yang sebenarnya pengembangan karir sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Sebuah pengembangan karir yang tepat, merupakan pengembangan karir yang berdasar pada kebutuhan serta tuntutan yang diakibatkan dengan perkembangan dan inovasi yang dilakukan oleh perusahaan itu sendiri. Pengembangan karir dapat mendorong kualitas individu karyawan itu sendiri, berupa peningkatan ilmu ataupun kepribadian yang mampu menimbulkan keselarasan dalam pemenuhan kebutuhan perusahaan dan karyawan.

2. Uji Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Divisi AVSEC Angkasa Pura II Kuala Namu Hal ini dibuktikan dengan uji t variabel Disiplin Kerja nilai $t_{hitung} 9.898 > t_{tabel} 1.671$ dengan signifikan $0,000 > 0,050$, artinya secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Simamora (2017:84) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer 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 (Rivai, 2010:52).

3. Uji Variabel Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Divisi AVSEC Angkasa Pura II Kuala Lumpur. Hal ini dibuktikan dengan uji t variabel Pengawasan Kerja nilai $t_{hitung} 3.545 > t_{tabel} 1.671$ dengan signifikan $0,001 > 0,050$, artinya secara parsial variabel Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pengawasan kerja baik maka akan semakin baik pula kinerja karyawan, atau sebaliknya semakin rendah pengawasan kerja maka semakin rendah pula kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari penjabaran yang telah di paparkan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan untuk menjawab rumusan masalah yang pertama sebagai berikut.

1. Uji Simultan (Uji-f)

Keputusan Ujian Serentak menunjukkan bahawa nilai F yang dikira adalah 1083,918 dengan tahap ketara 0.00. Kerana $F_{hitung} 1083.918 > F_{table} 2.78$ dan kebarangkalian signifikan adalah lebih kecil daripada 0.05 iaitu $0.00 < 0.05$, maka model regresi boleh dikatakan bahawa Pembangunan Kerjaya, Disiplin Kerja Pemeriksaan Kerja pada masa yang sama mempunyai kesan positif dan signifikan terhadap prestasi pekerja.

2. Uji Parsial (Uji-t)

Keputusan menunjukkan bahawa nilai pemboleh ubah Kerjaya $t -4,280 > t_{jadual} 1.671$ dengan signifikan $0,000 < 0,050$, bermakna bahawa pembolehubah pembangunan kerjaya sebahagiannya tidak mempengaruhi dan mempengaruhi Prestasi Pekerja. Variabel Disiplin Kerja $t_{count} 9.898 > t_{jadual} 1.671$ dengan signifikan $0.000 > 0.050$, yang bermaksud sebahagiannya pemboleh ubah disiplin kerja mempunyai kesan positif dan signifikan ke atas pemboleh ubah Prestasi Pekerja. Pemboleh ubah Penyeliaan Kerja menghitung $3.545 > t_{jadual} 1.671$ dengan ketara $0.001 > 0.050$, bermakna sebahagiannya pemboleh ubah penyeliaan kerja mempunyai kesan positif dan signifikan ke atas pemboleh ubah Prestasi Pekerja.

3. Uji Determinasi

Jumlah yang diselaraskan R square ialah 0.982, ini bermakna bahawa 9.82% variasi dalam Kecekapan Prestasi boleh dijelaskan oleh Pembolehubah Bebas dan Penyeliaan Kerja yang berbeza ($100\% - 98.2\% = 1.8\%$) dapat dijelaskan oleh pembolehubah bebas seperti persekitaran kerja, pampasan dan lain-lain lain-lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisa dan diskusi mengenai Analisis Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja tentang Prestasi Pekerja di AVSEC Angkasa Pura II Kuala Namu Division, penulis memberikan saran berikut:

- 1) Syarikat harus bersosial dan menyediakan pelan kerjaya yang jelas kepada setiap pekerja dan menyediakan peluang kerjaya untuk semua pekerja secara adil, supaya jika ada pekerja yang mempunyai prestasi kerja yang baik, mereka akan merasa puas hati bahwa karyawan tersebut akan mendapat perkembangan kerjaya yang diharapkan oleh karyawan. Di samping itu, syarikat perlu membuat penempatan dengan betul supaya pekerja bekerja mengikut kepakaran mereka.
- 2) AVSEC Angkasa Pura II Kuala Namu perlu meningkatkan lagi disiplin kerja dengan mematuhi semua keperluan pengawalseliaan dan tidak menyalahgunakan kuasa untuk meningkatkan dan memberi kesan kepada prestasi.
- 3) Pengawasan boleh dilakukan dengan menjalankan penilaian secara berkala, di mana setiap pekerja dinilai oleh rakan sekerja, serta pekerja bawahan, yang pada akhirnya penilaian penilaian penilaian dinilai oleh pihak pengurusan

supaya pekerja merasa diawasi untuk mengelakkan penilaian lemah dalam penilaian susulan oleh pengurusan dalam bentuk sekatan atau teguran apabila mendapat penilaian buruk dalam penilaian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin Abdul Rachman, (2011), *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan*, CV. Haji Mas Agung. Jakarta.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. JUMANT, 8(2), 103-110.
- Citra, G., & Pramono, C. Analysis of Factors Affecting Earning Management in Banking Companies Listed on BEI.
- Edy Sutrisno, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Henry Simamora, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Hasibuan, (2012), *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. SSRG Int. J. Econ. and Management Stud, 3(6).
- Harahap, R. (2018). Pengaruh Kualitas produk Terhadap Kepuasan Pelanggan di Restoran Cepat saji Kfc Cabang Asia Mega Mas Medan. JUMANT, 7(1), 77-84.
- Kartini kartono, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-3 Cetakan ke-1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Leonard D. White, (2010), *Principles of Management*. Alexander Hamilton Institute. New York.
- Lestario, F. (2018). Dampak pertumbuhan bisnis franchise waralaba minimarket terhadap perkembangan kedai tradisional di Kota Binjai. JUMANT, 7(1), 29-36.
- Marnesya Afifah, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Cetakan ke-7. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Moenir, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Marwansyah, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung : Alfabeta

- Mangkunegara, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyadi, (2017), *Sistem Akuntansi*. Cetakan Keempat. Jakarta : Salemba Empat.
- Medan, A., & LUBIS, H. P. Analisis pengaruh tarif dan jenis produk asuransi terhadap pencapaian target premi di pt asuransi bringin sejahtera.
- Muhammad Burlian (2010), *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*, Perpustakaan Universitas Sumatera Utara. Moekizat,
- Mesra, B. (2018). Factors That Influencing Households Income And Its Contribution On Family Income In Hamparan Perak Sub-District, Deli Serdang Regency, North. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(10), 461-469.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- (2012), *Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Mandar Maju. Moehariato,
- (2012), “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Notoatmodjo, (2012), *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nitisemito (2016), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rosyida (2010), *Human Resource Management edisi 10, Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta. Salemba empat.
- Rivai (2013), *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta. PT Bumi Aksara.
- 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.
- Sari, I. (2018). Motivasi belajar mahasiswa program studi manajemen dalam penguasaan keterampilan berbicara (speaking) bahasa Inggris. *JUMANT*, 9(1), 41-52.
- Setiawan, N. (2018). Peranan persaingan dalam meningkatkan kualitas pelayanan (Resistensi Terhadap Transformasi Organisasional). *JUMANT*, 6(1), 57-63.
- Siregar, N. (2018). Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoenng Deli Medan. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- Sastrohadiwiryo, (2013), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta.PT. Bumi Aksara
- Sunyoto (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

- Siagian (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Situmorang, (2012), *Perencanaan Pembangunan*. Gunung Agung. Jakarta
- Siswanto (2015), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Sandy, (2015), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Sugiyono, (2014), *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sanny, A., & Yanti, E. D. Du Pont Analysis Integrative Approach to Ratio Analysis at PT. Federal International Finance.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Wakhyuni, E. (2018). Kemampuan masyarakat dan budaya asing dalam mempertahankan budaya lokal di kecamatan datuk bandar. *Jurnal Abdi Ilmu*, 11(1), 25-31.