



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PRIMA USAHA ERA MANDIRI
(A&W RESTAURANT MEDAN)**

SKRIPSI

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

Oleh :

FEBBY RAMADHANI
1725310820

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : FEBBY RAMADHANI
NPM : 1725310820
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PRIMA USAHA ERA MANDIRI
(A&W RESTAURANT MEDAN)

MEDAN, SEPTEMBER 2019

KETUA PROGRAM STUDI

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



(Dr. SURYANITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

(RIZAL AHMAD, S.E, M.Si)

PEMBIMBING II

(RORO RIAN AGUSTIN S. Sos, MSP)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

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

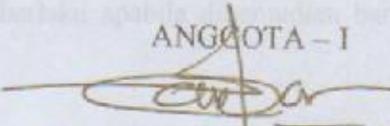
PERSETUJUAN UJIAN

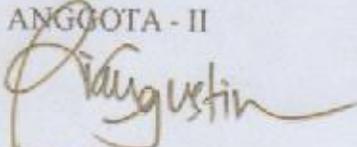
NAMA : FEBBY RAMADHANI
NPM : 1725310820
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PRIMA USAHA ERA MANDIRI
(A&W RESTAURANT MEDAN)

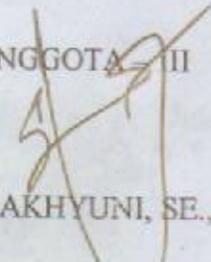
MEDAN, SEPTEMBER 2019

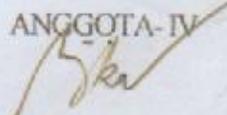


NUR AFRINA SIREGAR, S.E., M.Si

ANGGOTA - I

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

ANGGOTA - II

(RORO RIAN AGUSTIN S. Sos, MSP)

ANGGOTA - III

(EMI WAKHYUNI, SE., M.Si)

ANGGOTA-IV

(DR. BAMBANG WIDJANARKO, SE., MM)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : FEBBY RAMADHANI
NPM : 1725310820
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT PRIMA USAHA ERA MANDIRI (A&W
RESTAURANT MEDAN)

Dengan ini menyatakan bahwa :

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

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



(Febby Ramadhani)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Febby Ramadhani
Tempat/Tanggal lahir : Medan, 11 Februari 1996
NPM : 1725310820
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

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

Medan, Juli 2019

Yang membuat pernyataan



(Febby Ramadhani)



FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 23 Juli 2019
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat



Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : FEBBY RAMADHANI
Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 11 Februari 1996
Nama Orang Tua : M. YAKOB
N. P. M : 1725310820
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 081278663861
Alamat : Jl Pipa Utama

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. PRIMA USAHA ERA MANDIRI (A&W RESTAURANT MEDAN), Selanjutnya saya menyatakan :

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

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	0
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

23/ Juli
245 (Rp)

Ukuran Toga : **M**

Diketahui/Ditsetujui oleh :

Dr. Surya Nika, S.H., M.Hum.
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya

FEBBY RAMADHANI
1725310820

Catatan :

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





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: FEBBY RAMADHANI
Tempat/Tgl. Lahir	: MEDAN / 11 Februari 1996
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1725310820
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 130 SKS, IPK 3.28
Nomor Hp	: 081278663861

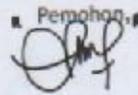
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. PRIMA USAHA ERA MANDIRI (A&W RESTAURANT MEDAN)

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret Yang Tidak Perlu


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

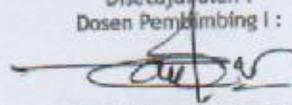
Medan, 13 Maret 2019
 Pemohon

 (Febby Ramadhani)

Tanggal :

Disahkan oleh :
 Dengan

 (Dr. Surya Nito, S.H., M.Hum.)

Tanggal :

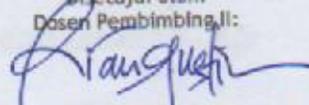
Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Rizal Ahmad, SE.,MSi)

Tanggal : 13/3/19

Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

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

Tanggal :

Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (RORO RIAN AGUSTINI, S.SOS., M.SP.)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Pembangunan Panca Budi Medan
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad, S.E, M.Si
 Nama Mahasiswa : Febby Ramadhani
 Jurusan / Program Studi : Manajemen
 No. Stambuk / NPM : 2017 / 1725310820
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri (A&W Restaurant Medan)

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
	Renni bab <u>IV</u>		
	Renni kesimpulan		
	ACC Stafes MHH Dua 11/19		

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan

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



Dosen Pembimbing I

Rizal Ahmad, S.E., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fc@unpub.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Pembangunan Panca Budi Medan
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing II : Roro Rian Agustin, S.Sos, Msp
 Nama Mahasiswa : Febby Ramadhani
 Jurusan / Program Studi : Manajemen
 No. Stambuk / NPM : 2017 / 1725310820
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri (A&W Restaurant Medan)

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
	Tata Penulisan		
	Perbaikan daftar pustaka		
	Revisi Cover		
16/7-2019	 Ace Gidung M.H.		

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan

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

Dosen Pembimbing II

Roro Rian Agustin, S.Sos, Msp



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Telp. (061) 30106060 PO.BOX 1099 Medan

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV/ PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Fakultas : FAKULTAS SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing II :
Nama Mahasiswa : Febby Ramadhani
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 2017/ 1725310820
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Proposal : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri (A&W Restaurant Medan)

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
1	Identifikasi masalah harus SPoK		
2	Perbaikan simpulan & Indikator tiap variabel		
3	Perbaikan Penulisan		
4	Kerangka konseptual harus merumuskan 2 para ahli		
5	Perbaikan tabel definisi operasional variabel		
	 Ass Simpul 26/9/19		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



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

Dosen Pembimbing I

Rizal Ahmad, SE, M.si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Telp. (061) 30106060 PO.BOX 1099 Medan

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV/ PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing II : Roro Rian Agustin,S.Sos, Msp
Nama Mahasiswa : Febby Ramadhani
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 2017 / 1725310820
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Proposal : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri (A&W Restaurant Medan)

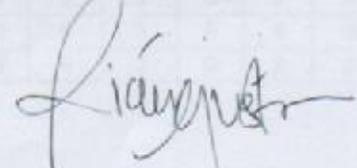
Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
1	Penulisan mtlah anng harus bercetak miring	R	
2	Penulisan judul pada cover harus disematkan	R	
3	Perbaikan identifikasi masalah	R	
4	Perbaikan bunyan langsung dan tidak langsung	R	

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



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

Dosen Pembimbing II


Roro Rian Agustin,S.Sos, Msp

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

Analyzed document: 18/07/2019 14:59:37

"FEBBY RAMADHANI_1725310820_MANAJEMEN.doc"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License4



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 24	wrds: 6666	http://mahasiswa.dinus.ac.id/docs/skripsi/jurnal/14306.pdf
% 20	wrds: 4680	http://eprints.dinus.ac.id/17183/1/jurnal_15641.pdf
% 16	wrds: 3962	http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/temba/article/download/6566/6099

[Show other Sources:]

Processed resources details:

227 - Ok / 48 - Failed

[Show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:



Wiki Detected!

Google Books:



[not detected]

Ghostwriting services:



[not detected]

Anti-cheating:



[not detected]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan). Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 20.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan), dan sampel sebanyak 113 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan). Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 15,633 dengan sig. 0,000. Besarnya pengaruh dari Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,920 satuan. (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan). Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,076 dengan sig. 0,003. Besarnya pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,225 satuan. (3) Pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan). Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda negatif dengan nilai t_{hitung} sebesar -2,204 dengan sig. 0,030. Besarnya pengaruh Pengembangan Karir (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar -0,110 satuan.

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

ABSTRACT

This research aims to determine whether work discipline, motivation and career development partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W Restaurant Medan). The data analysis technique used is a quantitative method with the help of SPSS version 20.0. This study uses multiple linear regression analysis. The population in this study were all employees of PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W Restaurant Medan), and a sample of 113 respondents. Retrieval of primary data using a questionnaire. The results showed that: (1) Work Discipline had a positive and significant effect on employee performance at PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W Restaurant Medan). This can be seen from the multiple linear regression analysis through the t test which is positive with a tcount of 15.633 with sig. 0,000. The magnitude of the influence of Work Discipline (X1) on Employee Performance (Y) of 0.920 units. (2) Motivation has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W Restaurant Medan). This can be seen from the multiple linear regression analysis through the t test which is positive with a tcount of 3.076 with sig. 0.003. The magnitude of the influence of Motivation (X2) on Employee Performance (Y) of 0.225 units. (3) Career development has a negative and significant effect on the performance of PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W Restaurant Medan). This can be seen from the multiple linear regression analysis through the t test which is negative with a t-count of -2,204 with sig. 0.030. The magnitude of the influence of Career Development (X3) on Employee Performance (Y) of -0,110 units.

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

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	63
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Prima Usaha Era Mandiri (A&W Restaurant Medan)	82
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	121
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	122
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	125

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBARAN PERSETUJUAN UJIAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	11
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	11
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .	11
b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2. Kinerja.....	14
a. Pengertian Kinerja.....	14
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	16
c. Indikator Kinerja	23
3. Disiplin Kerja	24
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	24
b. Tujuan Disiplin Kerja.....	26
c. Macam Macam Disiplin Kerja.....	27
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	28
e. Indikator Disiplin Kerja	31
4. Motivasi	32
a. Pengertian Motivasi	32

b. Teori-teori yang berkaitan dengan Motivasi.....	35
c. Tujuan Motivasi	44
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi.....	45
e. Indikator Motivasi.....	48
5. Pengembangan Karir.....	49
a. Pengertian Pengembangan Karir.....	49
b. Tujuan Pengembangan Karir.....	50
c. Manfaat Pengembangan Karir.....	51
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir	51
e. Indikator Pengembangan Karir	55
B. Penelitian Sebelumnya	57
C. Kerangka Konseptual	59
D. Hipotesis	62

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	63
B. Tempat dan Waktu Penelitian	63
C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	64
D. Definisi Operasional Variabel.....	67
E. Teknik Pengumpulan Data	70
F. Teknik Analisis Data	70

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	77
1. Deskripsi Objek Penelitian	77
2. Struktur Organisasi Dan Pembagian Tugas PT. Prima Usaha Era Mandiri (A&W Restaurant Medan).....	79
3. Deskripsi Karakteristik Responden	84
4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	86
5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	109
6. Pengujian Asumsi Klasik.....	114
7. Regresi Linier Berganda	119
8. Uji Hipotesis	120
B. Pembahasan Hasil Penelitian	123
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri (A&W Restaurant Medan)...	123
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri (A&W Restaurant Medan).....	124

	3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri (A&W Restaurant Medan)	125
	4. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja PT. Prima Usaha Era Mandiri (A&W Restaurant Medan)	126
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan.....	131
	B. Saran	131

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	59
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	65
Tabel 3.2 Sampel Penelitian.....	66
Tabel 3.3 Defenisi Operasional Variabel Penelitian	70
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	87
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	88
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	88
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	89
Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden	89
Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat terhadap aturan waktu (X _{1.1})	90
Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat terhadap peraturan perusahaan (X _{1.2}).....	91
Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan (X _{1.3}).....	93
Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat terhadap aturan peraturan lainnya di perusahaan (X _{1.4}).....	94
Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Fisik (X _{2.1})	96
Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan rasa aman dan keselamatan (X _{2.2}).....	97
Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Sosial (X _{2.3}).....	98
Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Akan Penghargaan (X _{2.4}).....	100
Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Perwujudan Diri (X _{2.5})	101
Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Prestasi Kerja (X _{3.1})...	103
Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Exposure (X _{3.2})	104

Tabel 4.17	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesetiaan Organisasional (X _{3.3})	105
Tabel 4.18	Penilaian Responden Terhadap Indikator Mentor dan Sponsor (X _{3.4})	106
Tabel 4.19	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesempatan – kesempatan untuk tumbuh (X _{3.5})	107
Tabel 4.20	Penilaian Responden Terhadap Indikator Dukungan Manajemen (X _{3.6})	108
Tabel 4.21	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y. ₁) ..	110
Tabel 4.22	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y. ₂)	111
Tabel 4.23	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pelaksanaan Tugas (Y. ₃)	112
Tabel 4.24	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab (Y. ₄).....	113
Tabel 4.25	Uji Validitas X ₁ (Disiplin Kerja).....	115
Tabel 4.26	Uji Validitas X ₂ (Motivasi)	116
Tabel 4.27	Uji Validitas X ₃ (Pengembangan Karir)	117
Tabel 4.28	Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)	118
Tabel 4.29	Uji Reliabilitas X ₁ (Disiplin Kerja).....	119
Tabel 4.30	Uji Reliabilitas X ₂ (Motivasi)	119
Tabel 4.31	Uji Reliabilitas X ₃ (Pengembangan Karir).....	120
Tabel 4.32	Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan)	120
Tabel 4.33	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	123
Tabel 4.34	Uji Multikolinearitas	124
Tabel 4.35	Regresi Linier Berganda	126
Tabel 4.36	Uji Simultan	127
Tabel 4.37	Uji Parsial.....	128
Tabel 4.38	Uji Determinasi	129

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya dengan memberikan kesehatan, kekuatan dan juga kesabaran kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa dan mahasiswi untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Pembangunan Panca Budi.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi..
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E, M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Roro Rian Agustin, S.Sos, MSP, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda saya Muhammad Yacob Kamagi dan Ibunda saya Salmiah serta abang saya Yudi Setiawan Kamagi, adik saya M. Yudha Kamagi, Siti Aisyah dan Septia Nabila. Serta teman – teman saya Dian Ayu Lestari, Sartika Aulia, Sukma Wardani, Tri Oktaviani yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Juli 2019

Penulis

Febby Ramadhani

1725310820

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kompetisi global yang semakin intensif dan kemajuan teknik dalam berbagai bidang mencetuskan suatu ide-ide perubahan, yang telah membuat banyak perusahaan tidak bisa bertahan hidup. Setiap organisasi baik itu swasta atau pemerintah akan berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang yaitu berkembangnya organisasi agar meningkatkan kinerja dan tercapainya visi dan misi perusahaan dan meningkatnya kesejahteraan karyawannya terlebih untuk melayani masyarakat secara umum. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling berharga, unik, paling rentan, paling murni dan sukar diperkirakan. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia juga merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Mereka yang menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Karena itu, produktivitas organisasi sangat ditentukan oleh produktivitas sumber daya manusia yang bersangkutan.

Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia (sumber daya manusia). Terminologi sumber daya manusia (*human resources*) merujuk kepada orang-orang yang bekerja di dalam organisasi. Tatkala para manajer terlibat dalam aktivitas sumber daya manusia sebagai bagian dari pekerjaannya. Mereka berupaya memfasilitasi kontribusi yang disodorkan oleh orang-orang untuk mencapai rencana dan strategi organisasi. Signifikansi upaya

sumber daya manusia bermuara pada kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam setiap organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dilihat dan dihitung, seperti halnya ide-ide pemecahan suatu masalah. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Dalam organisasi atau perusahaan, budaya tidak disiplin itu menjadi fenomena yang sudah tidak asing lagi. Mereka berfikir ketika salah satu dari mereka disiplin, tetapi karyawan lain banyak yang tidak disiplin, maka itu akan percuma, sehingga seseorang yang awalnya disiplin menjadi ikut-ikutan rekan kerjanya yang tidak disiplin. Hal ini yang menjadikan karyawan memiliki etos kerja yang rendah.

Ketidak disiplin sudah banyak melekat di beberapa perusahaan, instansi-instansi, bahkan dalam birokrasi pemerintahan. Jadi sudah bukan hal yang asing lagi ketika kita berbicara tentang rendahnya kedisiplinan. Sebenarnya jika kita teliti lebih dalam, yang mengakibatkan ketidak disiplinanan kerja itu berawal dari rendahnya kesadaran masing-masing individu. Apabila masing-masing individu itu tidak memiliki tingkat kesadaran akan pentingnya kedisiplinan maka kemungkinan tingkat kedisiplinan dalam perusahaan akan semakin rendah, bahkan di organisasi-organisasi lain terhadap nilai-nilai atau aturan-aturan termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Karena

ketika kita melakukan berbagai hal tanpa memperhitungkan waktu, maka kita akan menjadi pribadi yang kurang disiplin. Sebab sikap atau perilaku berkaitan dengan kepribadian, persepsi dan motivasi. Apabila dalam diri seorang karyawan tidak ditanamkan motivasi untuk menjadi seseorang yang lebih maju, maka itu akan berdampak pula bagi kinerja karyawan tersebut. Menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara 2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Motivasi dan sikap, saling berhubungan dengan kinerja karyawan, sebab sikap merupakan gambaran perilaku dan perbuatan pada diri seorang karyawan. Sehingga berpengaruh terhadap langkah yang hendak diambil oleh seorang karyawan tersebut baik dalam kedisiplinan maupun yang lainnya. Motivasi memang berperan besar dalam mendorong semangat kerja para karyawan, agar mereka mau bekerja keras untuk mewujudkan tujuan organisasi. Menurut pendapat Siagian, motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang.

Di hampir semua perusahaan yang ada, karyawan merupakan asset penting yang wajib mereka jaga. Oleh karena itu bagi perusahaan yang khususnya bergerak dibidang jasa pelayanan yang mengandalkan tingkat kinerja karyawan di perusahaannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tersebut dapat dilakukan melalui praktek kepemimpinan atau gaya

kepemimpinan yang handal dan motivasi berprestasi yang tinggi dan terarah (Fahmi, 2010:3)

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja, yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (Sunyoto, 2012:11). Lain halnya dengan pengertian motivasi yang diungkapkan oleh Ardana, dkk (2012:193) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Motif adalah daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak (Ardana, dkk, 2012:193).

Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan karir mempengaruhi kinerja, dimana pengembangan karir merupakan suatu langkah pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin bahwa karyawan dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan Untuk meningkatkan usaha kedisiplinan dan pengembangan karir pegawai organisasi perlu memberikan program pelatihan dalam menunjang pengembangan karir kepada karyawan yang memiliki disiplin waktu dalam bekerja dan rasa tanggung jawab yang besar dalam menyelesaikan tugas agar dapat meningkatkan kinerja.

Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam mengambil keputusan dan memperluas hubungan manusia (*human relation*) bagi manajemen tingkat atas dan menengah. Berdasarkan pendapat Andrew J. Dubrin (dalam Mangkunegara 2017) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

PT. Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) merupakan salah satu restaurant khas amerika yang bergerak di bidang makanan *fastfood* (cepat saji) yang hampir 70% di kelola oleh bagian operasional restoran. Kinerja karyawan sangat berpengaruh dan memiliki peran aktif selama operasional dalam mencapai tujuan dari pada visi dan misi restoran sesuai dengan SOP yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Fenomena yang terjadi dalam hal disiplin kerja, pada PT. Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan), Karyawan masih ditemukan masuk tidak tepat waktu sesuai dengan aturan perusahaan dan karyawan merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tugas dan jabatannya di perusahaan.

Fenomena yang terjadi dalam hal motivasi kerja, pada PT. Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan), Karyawan merasa tidak diberikan fasilitas uang transportasi dan perumahan yang sesuai dari perusahaan dan karyawan merasa masih kurang keterbukaan dalam pembagian bonus yang tidak sesuai dengan jabatannya dari perusahaan.

Fenomena yang terjadi dalam hal pengembangan karier, pada PT. Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*), Karyawan merasa dirinya tidak memiliki prestasi kerja di dalam perusahaan dan karyawan merasa tidak ingin berkembang untuk lebih maju padahal memiliki kesempatan di dalam perusahaan.

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut di atas, maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian pada disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membahas penelitian ini dalam bentuk skripsi dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja PT. Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*)”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Karyawan masih ditemukan masuk tidak tepat waktu sesuai dengan aturan perusahaan.
- b. Karyawan merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tugas dan jabatannya di perusahaan.
- c. Karyawan merasa tidak diberikan fasilitas uang transportasi dan perumahan yang sesuai dari perusahaan.
- d. Karyawan merasa masih kurang keterbukaan dalam pembagian bonus yang tidak sesuai dengan jabatannya dari perusahaan.

- e. Karyawan merasa dirinya tidak memiliki prestasi kerja di dalam perusahaan.
- f. Karyawan merasa tidak ingin berkembang untuk lebih maju padahal memiliki kesempatan di dalam perusahaan.
- g. Karyawan tidak mampu mengerjakan tugasnya dengan jujur dan masih melakukan tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Untuk yang menjadi sampel dalam penelitian ini diambil dari seluruh karyawan *A&W Restaurant* di Medan saja. Dengan begitu penulis hanya membatasi masalah hanya pada “ Disiplin Kerja, Motivasi, Pengembangan Karir dan Kinerja”.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan pokok untuk dikaji lebih lanjut adalah sebagai berikut:

- a) Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*) ?
- b) Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*) ?
- c) Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*) ?

- d) Apakah disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan:

- a) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan).
- b) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan).
- c) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan).
- d) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan).

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

- a) Bagi Instansi
Memberi masukan dan informasi kepada lembaga mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
- b) Bagi Akademik
Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

c) Bagi Penulis

Menambah dan memperdalam ilmu pengetahuan yang diperoleh di *A&W Restaurant Medan*.

d) Bagi Pihak Lain

Penelitian ini bermanfaat sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian ini di masa mendatang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Nining Syahfitriningsih (2017) dari Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta yang berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. INKABIZ INDONESIA” sedangkan penelitian ini berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*)”.

Perbedaan penelitian terletak pada:

1. Variabel Penelitian, penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir dan 1(satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
2. Model Penelitian, dalam penelitian terdahulu menggunakan metode analisis uji regresi linier berganda sedangkan pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.

3. Jumlah Observasi/ Sampel, penelitian terdahulu berjumlah 80 responden sedangkan pada penelitian ini berjumlah 113 responden.
4. Waktu Penelitian, penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2016 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2019.
5. Lokasi Penelitian, penelitian terdahulu di PT. INKABIZ Indonesia di jalan Tarumanegara No. 47 Ciputat-Tangerang Selatan sedangkan penelitian ini dilakukan di “PT. Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant MEDAN*)” di jalan Iskandar Muda , Medan Petisah No 145.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan terhadap manajemen puncak. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu Umar (dalam Sunyoto, 2012:1). Juga menurut Yuniarsih dan Suwatno, (dalam Nashrudin dkk, 2018) manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan pada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam pelaksanaan tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Seperti di catat oleh Scarborough dan Elias (Baron & Armstrong, 2013) menyatakan konsep *human capital* mirip dengan konsep dalam teori *physical capital*. Namun, pada *human capital*, acuannya adalah pada manusia dan keterampilan, sementara pada

teori *physical capital*, acuannya adalah pada pabrik dan peralatan. Teori *human capital* menekankan pada cara kompetensi karyawan menciptakan nilai bagi organisasi, sama dengan pemilik *physical capital* (misalnya ladang minyak atau bangunan pabrik) berkontribusi pada perusahaan. Jadi, menerapkan teori *human capital* untuk memandang karyawan sebagai asset mempunyai dampak signifikan terhadap praktik manajemen. Penerapan konsep *human capital* mengarah pada kesimpulan bahwa perusahaan perlu mendefinisikan ulang biaya yang terkait dengan remunerasi, pelatihan dan pengembangan, serta pengembangan karier sebagai investasi yang menciptakan nilai bagus bagi bisnis. Oleh karena itu, teori ini mendukung filosofi manajemen sumber daya manusia (HRM) yang dikembangkan pada tahun 1980-an, mengatakan bahwa karyawan harus diperlakukan asset, bukan biaya.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan yang ingin dicapai, untuk dapat berjalan dengan baik diperlukan fungsi manajemen. Fungsi manajemen terdiri dari: Perencanaan adalah usaha membuat suatu puluhan tindakan dari beberapa alternative yang mungkin dapat tersedia yang meliputi strategi, kebijakan, program, proyek dan prosedur dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

1. Penggorganisasian suatu usaha mengelompokkan pekerjaan yang diatur melalui struktur organisasi sehingga setiap unit kerja mempunyai sasaran dalam rangka mencapai tujuan secara nyata.

2. Penyusunan staff (departemensi) suatu usaha penempatan orang-orang yang tepat ke dalam unit-unit kerja yang telah ditetapkan dalam struktur organisasi.
3. Penggerakan dapat diartikan sebagai suatu usaha mempengaruhi dan mengarahkan anggota organisas (pegawai) untuk melaksanakan pekerjaa sesuai kebijakan yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan.
4. Pengendalian suatu usaha mengawasi, membimbing, dan membina gerak pegawai dan unit kerja untuk bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dimaksud Edy Sutrisno dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* adalah:

1. Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dalam bentuk badan organisasi.
3. Pengarahan dan pengadaan. Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai degan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengembangan. Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
6. Kompensasi. Pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
7. Pengintegrasian. Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
8. Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.
9. Pemberhentian. Putusan hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Sutrisno (Nashrudin 2018)

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi *role-stress* dan konflik kerja/ *non- kerja* (Riani, 2013:61).

Pengertian lain mengenai kinerja diungkapkan oleh As'ad (1998:47) dalam Riani (2013:61) menyatakan bahwa kinerja adalah

hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Kinerja seorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Rosidah, 2009:276). Kinerja individu dipengaruhi oleh usaha (*effort*) kemampuan (*ability*) dan situasi lingkungan (Subhki dan Jauhar, 2013:41). Adapun menurut Mangkunegara (2017), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan pengetahuan (*knowledge*). Karyawan yang memiliki *IQ* diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugas sehari-hari, akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, setiap karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan mengarah pada usaha mencapai tujuan perusahaan (Srimulyani, 2013:4).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Adapun menurut Mahmudi (2010) kinerja adalah suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- a) Faktor personal/individua, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, kompetensi, disiplin, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- c) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- d) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
- f) Pengembangan Karir

Pengembangan diri seseorang dalam konteks karyawan di sebuah organisasi atau institusi adalah identik dengan pengembangan karir, karena karir adalah semua pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang karyawan selama masa kerjanya atau

tugasnya yang memberi kelangsungan, keteraturan, dan nilai bagi kehidupan seseorang atau karyawan tersebut.

g) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

h) Kompetensi

Kompetensi dapat digunakan untuk membantu organisasi atau instansi menciptakan pengembangan karir bagi pegawai untuk mencapai jenjang karir yang sesuai dengan potensi yang dimiliki.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:65-67) sebagai berikut :

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *lay out*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Menurut Siti Munafiah (2011:10) mengatakan, terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

a. Faktor internal

Faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi:

1) Sikap.

Sikap adalah pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa. Hal ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

2) Sifat kepribadian.

Keseluruhan cara seseorang individu bereaksi dengan individu lain paling sering dideskripsikan dalam istilah sifat yang dapat diukur ditunjukkan oleh seseorang.

3) Sifat fisik.

Segala aspek dari suatu objek atau zat yang dapat diukur atau dipersepsikan tanpa mengubah identitasnya.

4) Motivasi.

Suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.

5) Umur.

Suatu waktu yang mengukur waktu keberadaan suatu benda atau makhluk, baik yang hidup maupun yang mati.

6) Jenis kelamin.

Perbedaan bentuk fisik dan fungsi biologi laki-laki dan perempuan yang menentukan perbedaan peran mereka dalam menyelenggarakan upaya meneruskan garis keturunan.

7) Pendidikan.

Pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari dari suatu generasi

kegenerasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan atau penelitian.

8) Pengalaman kerja.

Proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

9) Latar belakang budaya.

Segala hal yang terkait dengan seluruh aspek kehidupan manusia yang dihayati dan dimiliki bersama.

10) Dan variabel personal lainnya.

b. Faktor eksternal

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan meliputi:

1) Kebijakan organisasi.

Suatu organisasi, instansi atau lembaga dalam ruang lingkup keamanan jaringan untuk akses pada sistem jaringan ditempat tersebut.

2) Kepemimpinan.

Proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

3) Tindakan-tindakan rekan kerja.

Dalam bantuan orang lain, anda dapat mencapai hal-hal besar.

4) Pengawasan kerja.

Proses dalam menetapkan ukuran kerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan.

5) Sistem upah.

Kebijakan ataupun strategi yang menentukan kompensasi (bayaran yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka) apa yang akan diterima oleh pekerja.

6) Dan lingkungan sosial.

Hubungan interaksi antara masyarakat dengan lingkungan.

Sedangkan Novitasari, (2011:67), mengatakan ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Variabel individu, meliputi: disiplin, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya.
- 2) Variabel situasional:
 - a) faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi)
 - b) faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, pelatihan, pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir.

c. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan “indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut”:

1) Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3) Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins,2006:260) dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011:75) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) **Tanggung Jawab**

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4) **Kerjasama**

Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.

5) **Inisiatif**

Pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

3. Disiplin kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (Supomo dan Nurhayati 2018) menjelaskan bahwa, kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi tingkat

kedisiplinannya sehingga prestasi kerja karyawan menjadi semakin baik. Seorang karyawan yang tidak mempunyai sifat disiplin kerja, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Singodimejo (Sutrisno 2016) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperhambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Oleh karena itu, setiap manager dapat dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin tinggi. Memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit dicapai, karena banyak faktor yang memengaruhinya. Menurut Rivai (2014:599) “ 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”. Sedangkan menurut Hasibuan dalam penelitian Parastika (2012:193), disiplin adalah kesadaran atau kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ada juga menurut Sastrihadiwiryono Siswanto (Supomo dan Nurhayati 2018), “disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap

peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Lain hal menurut Sutrisno, Edi (2014:89) menjelaskan bahwa “disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin kerja adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Sastrohadiwiry (Supomo, 2018) menjelaskan bahwa tujuan umum melakukan pembinaan disiplin kerja yaitu agar kelangsungan hidup perusahaan sesuai dengan tujuan yang direncanakan dari pembinaan disiplin kerja adalah sebagai berikut.

- 1) Agar tenaga kerja mengikuti segala aturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

- 4) Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

c. Macam- macam Disiplin Kerja

Menurut Siagian (Supomo 2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk pencapaian tujuan organisasi atau instansi sehingga disiplin kerja semakin berkembang dengan berbagai macam disiplin. Siagian juga menjelaskan bahwa disiplin kerja itu ada bermacam-macam, diantaranya sebagai berikut.

1. Pendisiplinan preventif, tindakan yang mendorong karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.
2. Pendisiplinan korektif, jika terdapat karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan organisasi yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Sementara itu, menurut tokoh MSDM yang bernama Veithzal Rivai (2014), terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Retributif (*retributive discipline*), yaitu berusaha menghukum orang berbuat salah.

2. Disiplin korektif (*corrective discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individual (*individual rights perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat oleh beberapa faktor. Menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2014:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku di perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan
Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari

ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan
Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
5. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
Pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Adapun menurut Hasibuan (penelitian Khairi, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

a) 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, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

b) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pimpinan tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

c) Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

d) Sanksi hukum

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

e) Pengawasan

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

e. Indikator Disiplin kerja

Pada dasarnya, ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakuka oleh para karyawan dalam perusahaan.

Sementara itu, menurut Mangkunegara, (dalam Supomo dan Nurhayati 2018), indikator kedisiplinan terdapat empat macam, yaitu sebagai berikut:

1. Tanggung jawab, setiap karyawan bertanggung jawab atas tugas yang mereka kerjakan.
2. Prakarsa, pemberian kesempatan bagi karyawan untuk bertindak efektif dan berfikir secara rasional dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan.
3. Kerja sama, ini ditunjukkan dengan adanya interaksi antara rekan kerja dan pemimpin.
4. Ketaatan, dimana setiap anggota berkewajiban menaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel disiplin kerja dalam penelitian ini adalah taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Robbins (dalam Suparyadi, 2015) motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu.

Para manager perlu memahami proses-proses psikologikal, apabila mereka berkeinginan untuk membina karyawan mereka

secara berhasil, dalam upaya pencapaian sasaran-sasaran keorganisasian. Perlu diingatkan bahwa definisi yang disajikan mengaitkan motivasi dengan upaya kerja bukan kinerja atau performa kerja. Motivasi memprediksi upaya bersama-sama dengan sifat-sifat individual dan bantuan keorganisasian memprediksi kinerja.

Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang kinerja kerja individual. Perlu kita ingat bahwa motivasi diinferensi. Kita tidak mengukurnya secara langsung, tetapi kita memanipulasi kondisi-kondisi tertentu setelah kita mengobservasi bagaimana perilaku berubah. Maka semakin jelas tugas primer seorang manajer atau supervisor adalah mengupayakan agar organisasinya berfungsi secara efektif. Untuk melakukan hal tersebut, ia perlu mengupayakan pula agar para bawahannya bekerja secara efisien dan menghasilkan hasil yang menguntungkan organisasi mereka.

Seperti yang sudah dikatakan sebelumnya, Winardi (2015) menyatakan bahwasanya agar dapat memotivasi para karyawan, maka pihak manajemen harus menciptakan kebutuhan-kebutuhan yang dirasakan di dalam diri individu yang bersangkutan atau harus

disediakan alat untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan demikian yang sudah ada dalam diri individu yang bersangkutan. Jelas kiranya bahwa perangsang yang paling banyak digunakan untuk memotivasi para karyawan yaitu uang, tetapi banyak pula terlihat bukti bahwa uang lebih banyak, bukanlah pasti berarti meningkatnya produktivitas. Menurut Chung & Megginson (dalam Yusuf, 2015) menyatakan bahwa motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan prestasi kerja pekerjaan. Menurut Berelson dan Steiner (dalam Sunyoto, 2012) motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan. Adapun menurut Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa “motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Maslow (Mangkunegara, 2017) Motivasi adalah kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat pesristensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu maupun dari luar individu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi dalam penelitian ini adalah kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat pesristensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu maupun dari luar individu

b. Teori – Teori yang berkaitan dengan Motivasi

Adapun tingkatan atau hierarki dari kebutuhan menurut teori Abraham H. Maslow (dalam Fahmi 2017), yaitu sebagai berikut:

1) Teori jenjang kebutuhan (Teori Maslow)

Teori ini menyatakan bahwa kebutuhan manusia dapat dikategorikan dalam lima jenjang dari yang paling rendah hingga yang paling tinggi, berikut kategori jenjang kebutuhan pada teori Maslow, yaitu:

- a) Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan yang paling mendasar berkaitan langsung dengan keberadaan atau kelangsungan hidup manusia.
- b) Kebutuhan Rasa Aman, bentuk dari kebutuhan rasa aman yang paling mudah disimak adalah keinginan manusia untuk terbebas dari bahaya yang mengancam kehidupannya.
- c) Kebutuhan Sosial, manusia adalah makhluk social sehingga suka bahkan butuh berhubungan dengan orang lain dan mnjadi bagian dari yang lain.
- d) Kebutuhan Penghargaan, melalui berbagai macam upaya, orang ingin dirinya dianggap penting.

e) Kebutuhan Aktualisasi diri, aktualisasi diri merupakan manusia yang paling tinggi dalam hierarki, tetapi juga paling kurang dipahami orang.

2) Teori Herzberg

Menurut teori motivasi dua factor Herzberg 's (Hasibuan, 2014:108), bahwa motivasi yang ideal dapat merangsang usaha adalah “peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan.” Herzberg berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, yaitu:

- a) Hal –hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasan untuk berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya itu.
- b) Hal –hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lainnya.
- c) Karyawan kecewa jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitive pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Terdapat dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan an menjauhkan diri dari ketidakpuasan.

Dua faktor itu disebutnya faktor hygiene (*factor ekstrinsik*) dan faktor motivator (*factor instristik*). Faktor hygiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antara manusia, imbalan, kondisi lingkungan dan sebagainya (*factor ekstrinsik*), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, di dalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dan sebagainya (*factor intrinsic*).

Teori Herzberg melihat ada faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Frederick Herzberg menyatakan bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, sementara pada bagian lain ada pula faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan. Dengan kata lain kepuasan dan ketidakpuasan kerja berhubungan satu sama lain.

Faktor-faktor tertentu di tempat kerja tersebut oleh Ferderick Hezberg diidentifikasi sebagai faktor kesehatan (*hygiene factors*) dan faktor pemuas (*motivation factors*).

a) (*hygiene factors*)

Faktor kesehatan (*hygiene factors*) adalah faktor pekerjaan yang penting untuk adanya motivasi ditempat kerja. Faktor ini tidak mengarah pada kepuasan positif untuk jangka panjang tetapi jika faktor-faktor ini tidak hadir, maka muncul ketidak puasan. Faktor ini adalah faktor ekstrinsik untuk bekerja. Faktor higienis juga disebut sebagai *dissatisfiers* atau faktor pemeliharaan yang diperlukan untuk menghindari ketidak puasan. Faktor kesehatan (*hygiene factors*) adalah gambaran kebutuhan fisiologis individu yang diharapkan untuk dipenuhi. Faktor kesehatan (*hygiene factors*) meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervise, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antara pribadi, kebijaksanaan dan administrasi.

b) (*Motivation factors*)

Faktor motivasi harus menghasilkan kepuasan positif. Faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan dan motivasi karyawan untuk sebuah kinerja yang unggul disebut sebagai faktor pemuas. Karyawan hanya menemukan faktor-faktor intrinsik yang berharga pada faktor pemuasan (*motivation factors*). Para motivator melambangkan kebutuhan psikologi yang dirasakan sebagai manfaat tambahan. Faktor motivasi dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang mendatang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. Faktor motivasi/intrinsik faktor merupakan faktor yang mendorong semangat guna

mencapai kinerja yang lebih tinggi. Adapun yang merupakan faktor motivasi menurut Herzberg adalah pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), prestasi yang diraih (*achievement*), peluang untuk maju (*advancement*), pengakuan orang lain (*recognition*), tanggung jawab (*responsible*) berdasarkan teori Herzberg (Hasibuan, 2014), secara umum *factors hygiene* seperti gaji dan hubungan rekan kerja mendukung karyawan untuk bertahan di tempat bekerja. Gaji hanya akan menghasilkan motivasi jangka pendek. Tetapi tidak didukung faktor motivasi seperti penangkatan karyawan tetap sehingga menyebabkan penurunan motivasi karyawan dalam bekerja.

3) Teori Mc. Cleand's

Dalam studi yang dilakukan oleh David Mc. Cleand (Riduwan, 2010:262) bahwa ada tiga macam kebutuhan yaitu sebagai berikut:

- a) Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*) adalah kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai mempunyai kebutuhan akanberpartisipasinya tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya, selalu berkeinginan prestasi yang lebih tinggi.

- b) Kebutuhan berhubungan (*need for affiliation*), adalah kebutuhan untuk berhubungan social, yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain atau berada bersama dengan orang lain, tidak melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- c) Kebutuhan kekuasaan (*need for power*) kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas dan untuk memiliki pengaruh orang lain.

Teori kebutuhan Mc. Clelland menyatakan bahwa pencapaian, kekuasaan/ kekuatan dan hubungan merupakan tiga kebutuhan penting yang dapat membantu menjelaskan motivasi. Kebutuhan pencapaian merupakan dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, dan berjuang untuk berhasil. Kebutuhan kekuatan dapat membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya, dan kebutuhan hubungan merupakan keinginan antar personal yang ramah dan akrab dalam lingkungan organisasi. Mc, Clelland menjelaskan bahwa setiap individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Dorongan ini mengarahkan individu untuk berjuang lebih keras untuk memperoleh pencapaian pribadi ketimbang memperoleh penghargaan. Hal ini kemudian menyebabkan ia

melakukan sesuatu yang lebih efisien dibandingkan sebelumnya.

Menurut Hasibuan dalam Riduwan (2010, 263) bahwa berdasarkan teori Mc, Clelland's *Achievement Motivation Theory* dapat disimpulkan ada tiga faktor atau dimensi dari motivasi yaitu motif, harapan dan insentif. Motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Harapan (*expectancy*) adalah satu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan. Sedangkan insentif (*incentive*) yaitu motivasi (*merangsang*) bawahan dengan memberi hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi standar. Dengan demikian semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang bak-baik.

4) Teori X dan Y Mc, Gregor

Dauglas Mc, Gregor (Hasibuan, 2014:124) menemukan teori X dan Y setelah mengkaji cara para manager berhubungan dengan karyawan. Ada empat asumsi yang dimiliki oleh manager dalam teori X, yaitu:

- a) Rata – rata karyawan itu malas bekerja
- b) Umumnya karyawan tidak terlalu ambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya dengan cara mengambing hitamkan orang lain.

- c) Karyawan lebih suka di bombing, diperintah dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d) Karyawan lebih mementingkan dirinya sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi.

5) Teori ERG Alderfer

Teori ERG dikemukakan oleh Clayton Alderfer (Hasibuan, 2014:112) seorang psikolog asal Amerika Serikat, kelahiran 1 September 1940, dinamakan teori ini merupakan simplifikasi dan pengembangan lebih lanjut dari teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow. E (*Existence* atau keberadaan), R (*Relatedness* atau hubungan) sedangkan G (*Growth* atau pertumbuhan). Ketiga kebutuhan pokok manusia ini diurai Alderfer sebagai simplifikasi teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow sebagai berikut:

- a) *Existence* atau keberadaan adalah suatu kebutuhan akan tetapi biasa hidup sesuai dengan tingkat rendah dari Maslow, yaitu meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman.
- b) *Relatedness* atau kebutuhan mencakup kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan afiliasi dari Maslow.
- c) *Growth* atau pertumbuhan adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan protektif terhadap diri sendiri atau lingkungan realisasi

dan kebutuhan penghargaan dan perwujudan diri dari Maslow.

Penjelasan dari sanggahan Alderfer terhadap teori hirarki Abraham Maslow adalah sebagai berikut: seorang menurut teori Maslow akan tetap pada tingkat kebutuhan tertentu sampai kebutuhannya terpuaskan. Sedangkan menurut teori ERG, jika kebutuhan ditingkat yang lebih tinggi buruk maka seseorang individu mungkin kembali untuk meningkatkan kepuasan dari kebutuhan tingkat rendah. Ini disebut frustasi-regresi dari aspek teori ERG. Misalnya ketika kebutuhan pertumbuhan buruk, maka seseorang mungkin akan termotivasi untuk mencapai kebutuhan yang berkaitan dan jika ada masalah dalam mencapai kebutuhan yang berkaitan, maka dia mungkin akan termotivasi oleh kebutuhan eksistensi. Dengan demikian, frustasi/ kejengkelan dapat mengakibatkan regresi untuk kebutuhan tingkat rendah. Sementara teori hirarki Maslow kaku karena mengasumsikan bahwa kebutuhan mengikuti hirarki spesifik dan tertib kecuali kebutuhan tingkat rendah terpuaskan, seorang individu tak dapat melanjutkan tingkat yang lebih tinggi, teori ERG sangat fleksibel.

Manager harus memahami bahwa karyawan memiliki berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi pada waktu yang sama. Menurut teori ERG, jika manager hanya memusatkan perhatian pada satu kebutuhan saja pada waktu, hal ini tidak akan efektif memotivasi karyawan. Juga aspek frustasi-

regresi teori ERG memiliki efek tambahan pada motivasi kerja. Misalnya jika seorang karyawan tidak diberi kesempatan pertumbuhan dan kemajuan bersosialisasi, jika lingkungan atau keadaan tidak memungkinkan, ia mungkin kembali ke kebutuhan akan uang untuk memenuhi kebutuhan bersosialisasi. Semakin cepat manager menyadari dan menemukan ini, langkah-langkah cepat akan mereka ambil untuk memenuhi kebutuhan.

c. Tujuan Motivasi

Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain: (Sunyoto,2012:18).

- 1) Mendorong gairah dan semangat karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dalam kerja terdapat 2 faktor, yaitu (Siagian,2009:164)

- 1) Faktor ekstrinsik
 - a) Kebijakan dan Administrasi
 - b) Supervisi
 - c) Gaji/upah
 - d) Hubungan antar pribadi
 - e) Kondisi kerja
- 2) Faktor instrinsik
 - a) Keberhasilan
 - b) Pengakuan /penghargaan
 - c) Pekerjaan itu sendiri
 - d) Tanggung jawab

Disamping itu, Saydan dalam Kadarisman (2012:296) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya di pengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang dan faktor eksternal yang berasal dari luar (*environment factors*).

- 1) Faktor internal
 - a. Kematangan pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerja sama dalam membuat motivasi kerja.
 - b. Tingkat pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya.

c. Keinginan dan harapan pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d. Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding seajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

e. Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

f. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan committed terhadap pekerjaannya.

2) Faktor Eksternal

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik.

c) Supervisi yang baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif.

d) Ada jaminan karir

Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja.

f) Peraturan yang fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi.

e. Indikator Motivasi

Indikator - indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan menurut Hasibuan (dalam penelitian Lidia 2018) adalah:

1) Kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4) Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan akan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

5) Kebutuhan perwujudan diri

Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan

tersebut akan mengarahkan kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Adapun menurut George dan Jones (2009: 172-176) dalam penelitian Kusuma (2014) ada 3 (tiga) indikator dalam motivasi kerja, yaitu:

1. Arah perilaku, mengacu pada perilaku yang dipilih orang tersebut saat bekerja.
2. Tingkat usaha, mengacu pada seberapa keras usaha seseorang dalam bekerja.
3. Tingkat kegigihan, lebih kepada mental seseorang dalam menghadapi masalah.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel motivasi dalam penelitian ini adalah kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri.

5. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Berkaitan dengan bahasan tentang pengembangan karir SDM karyawan ini, maka Stone (dalam Kadarisman 2017) mengatakan pengembangan karier karyawan adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam

organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan di masa mendatang.

Sedangkan menurut Samsudin (dalam Isyanto dkk, 2013) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Menurut Bangun (2012) “pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas yang mengarah pada penajagan dan pematapan karir seseorang untuk mempermudah pencapaian tujuan karir di masa akan datang”. Adapun menurut Handoko (dalam Badriyah 2015) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan pengembangan karir dalam penelitian ini adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir.

b. Tujuan pengembangan karir

Menurut Handoko (dalam penelitian Utomo 2014) menjelaskan tujuan dari pengembangan karir karyawan adalah:

- 1) Untuk menjamin para karyawan yang tidak dipromosikan bahwa mereka masih bernilai dan akan dipertimbangkan untuk promosi-promosi selanjutnya, bila mereka *qualified*.
- 2) Untuk menjelaskan mengapa mereka tidak terpilih, dan

- 3) Untuk menunjukkan apa kegiatan-kegiatan pengembangan karir yang harus diambil.

c. Manfaat Pengembangan Karir

Manfaat Pengembangan Karir menurut Rivai (dalam penelitian Fauziyyah, Fitri 2016) adalah:

1. Meluruskan strategi dan syarat-syarat karyawan intern
2. Mengembangkan karyawan yang dapat dipromosikan
3. Memudahkan penempatan ke luar negeri
4. Membantu didalam keanekaragaman tenaga kerja
5. Mengurangi pergantian
6. Menyaring potensi karyawan
7. Mengurangi penimbunan karyawan
8. Memuaskan kebutuhan karyawan
9. Membantu perencanaan tindakan secara afirmatif

d. Faktor-faktor yang memengaruhi Pengembangan Karir:

Menurut Badriyah 2015, faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan karir:

Kesuksesan proses pengembangan karir tidak hanya penting bagi organisasi secara keseluruhan. Beberapa hal atau faktor yang sering berpengaruh terhadap manajemen karir adalah sebagai berikut:

1. Hubungan Pegawai dan Organisasi

Dalam situasi ideal, pegawai organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Dalam keadaan ideal ini,

baik pegawai maupun organisasi dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

2. Personalitas Pegawai

Kadang-kadang manajemen karir pegawai terganggu karena adanya pegawai yang mempunyai personalitas yang menyimpang (terlalu emosional, apatis, terlalu ambisius, curang, terlalu bebal, dan lain-lain).

3. Faktor eksternal

Semua aturan dalam manajemen karir menjadi kacau karena ada intervensi dari pihak luar.

4. Politicking dalam Organisasi

Apabila kadar politicking dalam organisasi sudah parah, manajemen karir hampir dipastikan akan mati dengan sendirinya. Perencanaan karir akan menjadi sekedar basa-basi. Perusahaan akan dipimpin oleh orang-orang yang pintar dalam politicking, tetapi rendah mutu profesionalitasnya.

5. Sistem Penghargaan

Sistem manajemen (*reward system*) sangat memengaruhi banyak hal, termasuk manajemen karir pegawai. Perusahaan yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas (selain gaji dan insentif) akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subjektif.

6. Jumlah pegawai

Semakin banya pegawai, semakin ketat persaingan untuk menduduki suatu jabatan dan semakin kecil kesempatan

(kemungkinan) bagi seorang pegawai untuk mencapai tujuan karir tertentu. Jumlah pegawai yang dimiliki sebuah perusahaan sangat memengaruhi manajemen karir yang ada. Jika jumlah pegawai sedikit, manajemen karir akan sederhana dan mudah dikelola. Jika jumlah pegawai banyak, manajemen karir menjadi rumit dan tidak mudah dikelola.

7. Ukuran Organisasi

Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, termasuk jumlah jenis pekerjaan dan jumlah personel pegawai yang diperlukan untuk mengisi berbagai jabatan dan pekerjaan. Semakin besar organisasi, semakin kompleks urusan manajemen karir pegawai. Akan tetapi, kesempatan untuk promosi dan rotasi pegawai juga lebih banyak.

8. Kultur Organisasi

Seperti sebuah sistem masyarakat, perusahaan mempunyai kultur dan kebiasaan. Oleh karena itu, meskipun perusahaan sudah memiliki sistem manajemen karir yang baik dan mapan secara tertulis, pelaksanaannya masih sangat bergantung pada kultur perusahaan tersebut.

9. Tipe Manajemen

Secara teoretis-normatif, semua manajemen sama di dunia ini. Akan tetapi, dalam implementasinya, manajemen suatu perusahaan bisa berbeda dengan manajemen di perusahaan lain.

Adapun menurut Rivai (2013:278) faktor –faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan.

2. *Exposure*

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

3. Jaringan kerja

Jaringan kerja berarti perolehan *exposure* di luar perusahaan mencakup kontak pribadi dan profesional.

4. Kesetiaan terhadap organisasi

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya.

5. Pembimbing dan sponsor

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya.

6. Peluang untuk tumbuh

Karyawan yang hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya.

e. Indikator Pengembangan Karir

Indikator pengembangan karir menurut Faustino Cardoso Gomes 2003 (dalam Nurcahyo, 2012:115) adalah:

- 1) Perencanaan karir
 - a) Kesesuaian minat dan keahlian dalam pekerjaan.
 - b) Peluang pengembangan karir dalam perusahaan.
 - c) Kejelasan jenjang karir jangka panjang dan jangka pendek.
- 2) Manajemen Karir
 - a) Menyebarkan informasi karir.
 - b) Publikasi lowongan pekerjaan.
 - c) Pendidikan dan pelatihan.

Menurut Handoko (2014) dalam penelitian Fauziyyah Fitri, 2016 indikator pengembangan karir adalah:

- 1) Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.
- 2) *Exposure*

Exposure adalah menjadi terkenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan-kesempatan lainnya.
- 3) Kesetiaan Organisasional

Dalam banyak organisasi, orang-orang melakukan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja.

4) Mentor dan Sponsor

Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain, bila mentor dapat memomosisikan karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir maka ia menjadi sponsor.

5) Kesempatan –kesempatan untuk Tumbuh

Seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.

6) Dukungan Manajemen

Untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manager.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel pengembangan karir dalam penelitian ini adalah prestasi kerja, exposure, kesetiaan organisasional, kesempatan-kesempatan untuk tumbuh, dukungan manajemen.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul seperti penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian penelitian penulis.

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

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel X	Varibael Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Syahfitriningsih /2017	Pengaruh Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. INKABIZ INDONESIA	Disiplin kerja (X1) Motivasi (X2)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel disiplin kerja dan motivasi maka dinyatakan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Parastika / 2016	Pengaruh Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG UTAMA BANDUNG	Disiplin kerja (X1) Motivasi (X2)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja yang secara sistematis dinyatakan dalam statistic.
3	Kusuma / 2013	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sambung Ke Halaman Selanjutnya...

Sambungan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

4	Putri/ 2018	Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan lembaga kesehatan Cuma-Cuma dompet dhuafa (LKD DD)	Pengembangan karir (X1) Motivasi (X2)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien variabel dimana pengembangan karir berpengaruh positif. Begitu juga motivasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Putra dan Subundi / 2013	Pengaruh Disiplin kerja, Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa- Nusa Dua	Disiplin kerja (X1) Gaya kepemimpinan (X2) Motivasi kerja (X3)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel disiplin erja, gaya kepemimpinan dan
Bersambung ke halaman berikutnya						
6	Tumilar / 2015	The effect of discipline, leadership, and motivation on employee performance at BPJS ketenagakerjaan SULUT	Discipline (X1) Leadership (X2) Motivation (X3)	Employee performance (Y)	Multiple regression analysis	Analysis result demonstrates that discipline, leadership, and motivation simultaneously affect employee performance, while motivation partially doesn't affect employee performance.the company is expected to pay attention to what the needs and wishes of the employee in terms of supporting the achievement of good performance.
7	Nashar at el / 2018	Effect of styles and leadership, work discipline to employee performance (case study of	Styles and Leadership (X1) Work discipline (X2)	Employee performance (Y)	Multiple regression analysis	the results of this study show that the employeenhas a significant effect on employees
Sambung Ke Halaman Selanjutnya...						

		PT. Telecommunication Indonesia Tbk Dki Jakarta)				Telecommunication Indonesia, Tbk DKI Jakarta
8	Taghulih / 2015	The effect of motivation, career development, and work discipline on employee performance at Bank Sulutgo in Tagulandang	Motivation (X1) Career development (X2) Work discipline (X3)	Employee performance (Y)	Multiple regression analysis	The results of this research based on the results of research in the field Bank Sulutgo Tagulandang employee performance is influenced by motivation, career, and work discipline.

Sumber : data diolah peneliti, 2019

C. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir yang terinci menunjukkan dan menjelaskan secara teoritis hubungan antara setiap variabel yang akan diteliti. Oleh karena itu, untuk menyusun hipotesis atas penelitian yang menentukan pengaruh atau hubungan perlu dikemukakan kerangka pemikiran. Untuk memudahkan pembaca dalam memahami tentang masalah judul penelitian ini, maka penulis membuat sebuah kerangka berfikir yang dipergunakan dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hubungan Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi/ instansi untuk selalu taat menghargai dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditetapkan oleh institusi, agar tujuan instansi/organisasi tersebut dapat tercapai. Menurut Robert Bacal yang dikutip Lijan Poltak Sinambela (2012:238) pengertian disiplin adalah pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi. Hubungan

kedisiplinan dengan kinerja dapat kita lihat pendapat yang dikemukakan oleh Robert Bacal (dalam Fahmi 2017) “Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan.

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

2. Hubungan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk bertindak dan bekerja dengan tujuan memperoleh kebutuhan. Motivasi berkaitan dengan usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan prestasi kerja pekerjaan. Menurut Robbins (2013:202) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang mempertimbangkan intensitas (*intensity*), arah perilaku (*direction*), serta persistensi atau tingkat kegigihan (*persistence*) atas suatu individu dalam upayanya mencapai suatu tujuan. Adapun menurut Robbins (2010) menyatakan bahwa untuk memaksimalkan motivasi, karyawan perlu mempersepsikan bahwa upaya yang dikeluarkan mengarah ke evaluasi kinerja yang diharapkan akan menghasilkan imbalan yang dihargai.

3. Hubungan Pengembangan Karir(X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

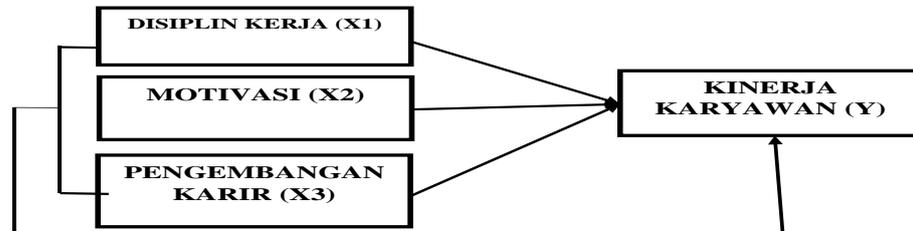
Pengembangan karir merupakan suatu proses untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan yang dapat dilakukan melalui pendidikan maupun pelatihan dengan menunjukkan peningkatan status atau kenaikan jabatan seseorang karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Handoko (dalam Badriyah 2015) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir.

Menurut Handoko dalam Megita (2014) pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga pengembangan karir mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

4. Hubungan disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Menurut Mahmudi (2010), “faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir”.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis membuat kerangka pemikiran sebagai berikut.



Dibuat oleh : Penulis (2019)

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya menggunakan data/informasi yang dikumpulkan melalui sampel. (Rusiadi, 2015)

- 1) Diduga Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan)
- 2) Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan)
- 3) Diduga Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan)
- 4) Diduga Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Rusiadi (2014:12), “penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT.Prima Usaha Era Mandiri (A&W Restaurant Medan) Jl. Iskandar Muda Medan Petisah No 145 Medan Sedangkan penelitian ini dilakukan dimulai Februari 2019 sampai dengan September 2019.

Table 3.1 Jadwal Proses Penelitian

No	Aktivitas	Tahun 2018/2019																							
		April 2019				Mei 2019				Juni 2019				Juli 2019				Agustus 2019				September 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■	■	■																				
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■																
3	Seminar Proposal									■	■	■	■												
4	Perbaikan Acc Proposal													■	■	■	■								
5	Pengumpulan Data													■	■	■	■								
6	Pengolahan data														■	■	■								
7	Penyelesaian Skripsi																	■	■	■	■	■	■	■	■
8	Sidang Meja Hijau																								■

Sumber: Data diolah, 2019

C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 389) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: Obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian adalah semua jabatan dan para karyawan yang ada di bawah A&W *Restaurant* Medan yang berjumlah 158 orang.

2. Sampel

Sampel adalah merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil 10 s.d. 15% atau 20 s.d. 25% atau lebih. Arikunto Suharsini (2012: 107).

Table 3.2 Sampel Penelitian karyawan A&W *Restaurant* Medan

No	Jabatan	Jumlah	Status
1	Area Manager (AM)	1	Karyawan
2	Training Officer (TO)	1	Karyawan
3	Regional General Manager (RGM)	8	Karyawan
4	Assistant RGM/ Manager Trainee (MT)	18	Karyawan
5	Supervisor (SPV)	8	Karyawan
6	Supervisor Trainee (SPT)	19	Kontrak

7	Team Member (TM)	103	Kontrak
	Total	158orang	

Sumber : PT. Prima Usaha Era Mandiri (A&W Restaurant Medan), 2019

Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiono 2016) dari jumlah populasi 158 orang ini maka digunakan rumus Slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

Dimana: n: Jumlah Sampel

N: Jumlah Populasi

e: Taraf Kesalahan (Standart Error 5%)

Maka jumlah sampel yang diperoleh adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + 158 (0.05)^2} \\ &= 113,2 \\ &= 113 \text{ Responden} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus Slovin maka diketahui jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 113 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling. Menurut Sugiyono (2016) adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak, sehingga data yang diperoleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini diberikan kepada karyawan A&W Restaurant Medan.

1. Jenis dan Sumber Data

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

a) Jenis Data

Jenis data penelitian berkaitan dengan sumber data dan pemilihan metode yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Penentuan metode pengumpulan data dipengaruhi oleh jenis dan sumber data dari penelitian yang dibutuhkan. Data penelitian pada umumnya dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis antara lain: data subyek, data fisik, dan data dokumenter Indriantoro dan Supomo (2010:29).

Data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data subyek yaitu data berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden).

b) Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden dalam hal ini adalah seluruh karyawan *A&W Restaurant* Medan. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal, buku dan lain-lain.

A. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), Pengembangan Karir (X3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada di lapangan. Adapun variabelnya yaitu Disiplin Kerja sebagai (X1), Motivasi sebagai (X2), Pengembangan Karir sebagai (X3), dan Kinerja Karyawan sebagai (Y). Adapun operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi	Skala Ukur
Disiplin Kerja	Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Singodimejo (2016:86)	a. Taat terhadap aturan waktu b. Taat terhadap peraturan perusahaan c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan Singodimejo (2011:94)	a. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. b. Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan. c. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain	Likert

Sambungan Tabel 3.3 Defenisi

			yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakuka oleh para karyawan dalam perusahaan.	
Motivasi Kerja	Motivasi adalah kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat pesristensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu maupun dari luar individu (Maslow 2017)	a). Kebutuhan fisik b). Kebutuhan rasa aman dan keselamatan c). Kebutuhan sosial d). Kebutuhan akan penghargaan e). Kebutuhan perwujudan diri (Maslow 2017)	a). pemberian gaji yang layak kepada karyawan, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan karyawan dan lain sebagainya. b). Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya. c). Melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. d). Pengakuan akan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya. e). Sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kemampuan, keterampilan, dan potenisnya.	Likert
Pengembangan Karir	Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir. (Handoko 2015)	a). Prestasi Kerja b). Exposure c). Kesetiaan Organisasional d). Mentor dan Sponsor e). Kesempatan-kesempatan untuk Tumbuh f). Dukungan Manajemen (Handoko 2014)	a). Kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir dan menjadi hal yang paling penting. b). Menjadi terkenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan-kesempatan lainnya. c). Dedikasi jangka panjang terhadap	Likert

Bersambung ke halaman berikutnya...

Bersambung ke halaman berikutnya...

			<p>menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang yang berada dalam organisasi yang menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain, bila mentor dapat memomosisikan karyawan untuk kegiatan-kegiatan di perusahaan.</p> <p>e). Seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuannya dalam perusahaan tersebut.</p> <p>f). Mendapatkan dukungan dari para manajer.</p>	
Kinerja Karyawan	<p>Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p> <p>Mangkunegara (2017)</p>	<p>a) Kualitas Kerja b) Kuantitas Kerja c) Pelaksanaan Tugas d) Tanggung Jawab Mangkunegara (2011)</p>	<p>a). Seberapa baik karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.</p> <p>b). Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Dapat diukur dengan kecepatan kerja karyawan masing-masing.</p> <p>c). Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan</p> <p>d). Kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.</p>	Likert

Sumber: data diolah peneliti, 2019

B. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.

2) Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek kajian.

3) Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam.

C. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Manullang dan Pakpahan, 2014:90). Validitas adalah

tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Suatu data dapat dikatakan valid atau tidak valid dengan kriteria uji validitas kuesioner sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan dinyatakan valid
- 2) Jika $r_{\text{hitung}} \leq r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, (Manullang dan Pakpahan, 2014:92). Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alphaCronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha Cronbach* diatas 0,6 dan apabila tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,6.

Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika r_{alpha} positif atau $>$ dari r_{tabel} maka pertanyaan *reliable*.
- 2) Jika r_{alpha} negatif atau $<$ dari r_{tabel} maka pertanyaan tidak *reliable*

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model terbaik, (Manullang dan Pakpahan), 2014: 182). Modal dalam penelitian ini harus bebas dari asumsi kalsik, yaitu normalitas, multikolinieritas,

heterokedastisitas, dan autokorelasi. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, Ghozali (dalam Rusiadi *et al* 2015:149)

1) Uji Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel dependent sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Dan dikatakan normal jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal. Data dikatakan tidak normal jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri dan ke kanan.

2) Uji *Probability Plot (P-Plot)*

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting.

Uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *P-Plot of Regretion Standarized Residual* melalui SPSS, dimana:

- a. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.

b. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

3) Uji *Kolmogrof Smirnov* (K-S)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai profitabilitasnya. Data dikatakan normal jika nilai K-S adalah *Asymp.Sing* (2 Tailed) > 0.05.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas *Rusiadi et al*, (2015:154). Model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah model yang memiliki nilai *tolerance* $\geq 0,01$ atau jika nilai *variance inflation factor* (VIF) ≤ 10 .

c) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, *Rusiadi* (2015:157). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *heterokedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi *heterokedastisitas*.

Cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya *heterokedastisitas* dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID (residul) dan ZPRED (prediksi variabel terikat), dasar analisisnya dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (gelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat dikatakan telah terjadi *Heterokestisitas*.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi *Heterokedastisitas*.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda gunanya untuk mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat digunakan untuk menjawab hipotesis. Adapun persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Disiplin kerja

X₂ = Motivasi

X₃ = Pengembangan Karir

a = Konstanta

b = Koefisien Berganda

e = *Error term*

5. Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-

sama terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$, artinya secara simultan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a: b_1, b_2, b_3 \neq 0$, artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya antara lain:

- a. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $Sig F > \alpha 5\% (0,05)$
- b. H_a ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $Sig F < \alpha 5\% (0,05)$

2. Uji t (Parsial)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial (individual) terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0: b_1 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dan variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a: b_1 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig t > \alpha 5\% (0,05)$
- b. H_a ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig t < \alpha 5\% (0,05)$

6. Koefisien Determinansi

Untuk mengetahui korelasi berganda dan besarnya hubungan berpikir formal terhadap hasil belajar sejarah dapat dilihat dari nilai korelasi dan koefisien determinansi (R^2). Koefisien determinansi digunakan untuk

mengetahui keandalan model atau pemilihan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

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

Dengan demikian, hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variable X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika determinansi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa ppengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Sebaliknya jika determinansi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*)

Suatu hari yang panas di bulan Juni 1919 di Lodi, California seorang pengusaha bernama Roy Allen mencampur root beer berwarna krem dan menjual segelas minuman dingin pertama yang menyegarkan ini untuk satu nickel. Sekarang, lebih dari tujuh puluh tahun kemudian, A&W Root Beer adalah Penjual root beer nomor satu di dunia dan masih segar dicampur setiap hari dan dijual di ratusan A&W Restaurant.

Awalnya Allen membeli rumus untuk root beer dari seorang apoteker di Arizona. Sampai hari ini, campuran unik bumbu, rempah-rempah, mengonggong dan beri tetap menjadi rahasia milik perusahaan. Dengan keberhasilan stand root beer pertama di Lodi. Allen segera membuka stand kedua di dekat Sacramento.

Pada tahun 1922 Allen merekrut seorang partner, Frank Wright, seorang karyawan asli dari Lodi. Kedua mitra menggabungkan inisial mereka "A" untuk Allen dan "W" untuk Wright dan secara resmi dinamai, A&W Root Beer. Tiga unit stand dibuka di Sacramento, kemudian ke utara dan tengah California dan negara bagian texas dan Utah.

A. Visi dan Misi PT. PRIMA USAHA ERA MANDIRI (A&W Restaurant Medan)

1. VISI

Menjadi restaurant terbaik di Indonesia dalam kategori *fast food* dan sangat disenangi oleh masyarakat.

2. MISI

- a. Memenuhi kebutuhan makanan dan minuman dengan persyaratan halal bagi masyarakat disekitar lokasi dengan pelayanan yang cepat, mutu baik dan sehat.
- b. Mendapatkan keuntungan yang tinggi untuk semua restaurant yang digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

KOMITMEN A&W RESTAURANT

“Kami bertekad untuk hanya menghasilkan produk sesuai dengan persyaratan halal, aman dan bermutu untuk semua customers”.

Untuk mewujudkan Visi dan Misi tersebut Perusahaan Prima Usaha Era Mandiri (A&W Restaurant) menganut beberapa nilai-nilai yaitu:

- a) Kepercayaan
- b) Partisipatif
- c) Absolut
- d) Jujur

C. Motto dan Logo Perusahaan

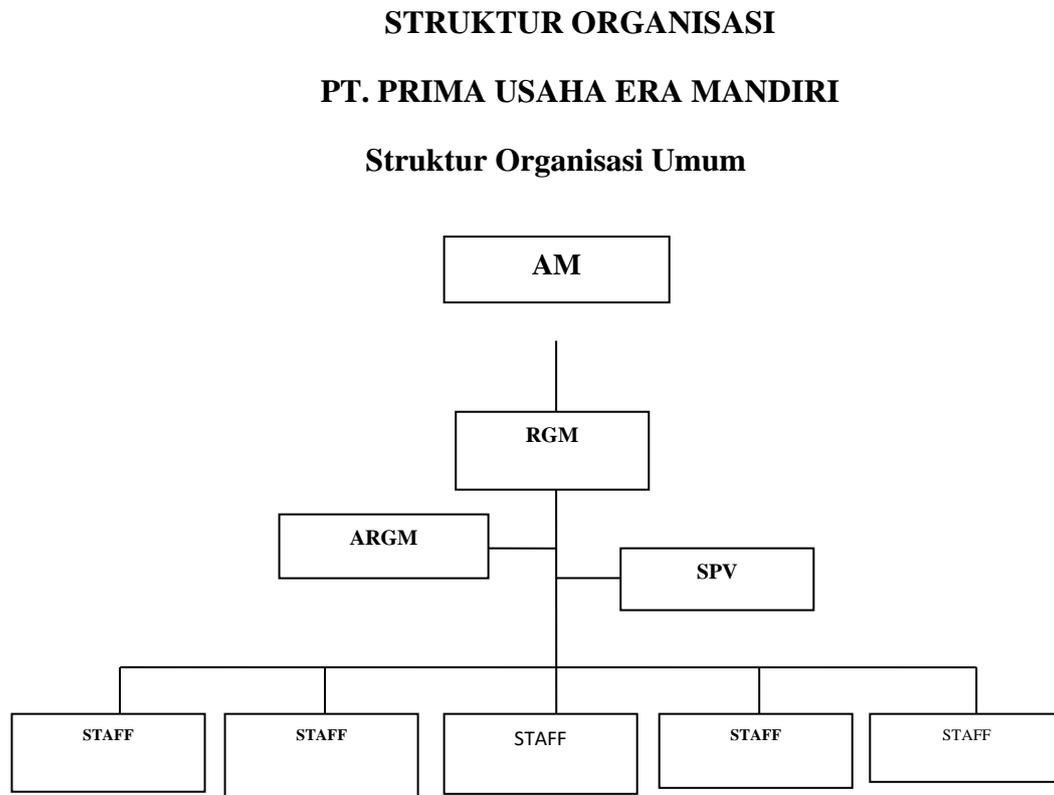
Motto A&W: “A taste to remember.”

Artinya: “Rasanya untuk dikenang

B. Struktur Organisasi

Sebagai suatu organisasi Perusahaan PT. Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant*) memiliki struktur organisasi yang jelas yang menggambarkan wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian yang tercakup dalam organisasi tersebut.

Struktur PT. Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant*) merupakan struktur yang jelas dan kongrit dimana semua lingkup kerja tergambar.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. PRIMA USAHA ERA MANDIRI

C. Bidang–Bidang Kerja (Job Description)

Bagian-bagian dari struktur PT. Prima Usaha Era Mandiri (A&W Restaurant) berlangsung secara rapi dan terformat yang mana kepala kantor bertanggung jawab penuh terhadap pelaksanaan kerja, dalam pelaksanaan kerja area manaher membawahi manajer, manajer membawahi beberapa bagian yang berperan aktif dalam penyesuaian pekerjaan tugas itu dapat dirinci sebagai berikut:

1. Area Manager

Merumuskan sasaran area, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pelayanan pelanggan, pendistribusian dan penanganan produk yang masuk.

Tugas Area Manager:

- a) Merumuskan sasaran kerja outlet berdasarkan target perusahaan dengan pedoman kepada ketentuan A&W Restaurant pusat, petunjuk serta kebijakan pelaksanaan pekerjaan dari unit pengusaha induk.
- b) Menyusun konsep dalam mencapai target yang telah ditentukan dari kantor pusat.
- c) Menyusun usulan / ide-ide kepada setiap manajer di seluruh A&W Restaurant dalam meningkatkan penjualan dalam setiap Quartely yang sudah ditentukan perusahaan.
- d) Menganalisa dan mengevaluasi hasil kinerja setiap outlet berdasarkan hasil dari penilaian manager pada outlet masing-masing.

- e) Mengarahkan dan mengendalikan pelaksanaan penerimaan setiap produk yang masuk dari kantor pusat.

2. Regional General Manager (RGM)

Seseorang yang bertanggung jawab penuh atas kondisi seluruh toko dan para staff yang berada didalamnya.

Tugas dan wewenang RGM adalah:

- a) Memimpin perusahaan dan menjadi motivator bagi karyawannya.
- b) Mengelola operasional harian perusahaan.
- c) Merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasi, mengawasi dan mengalisis semua aktivitas bisnis perusahaan.
- d) Mengelola perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.
- e) Merencanakan, mengelola dan mengawasi proses penganggaran di perusahaan.
- f) Merencanakan dan mengontrol kebijakan perusahaan agar dapat berjalan dengan maksimal.
- g) Memastikan setiap departemen melakukan strategi perusahaan dengan efektif dan optimal.
- h) Mengelola anggaran keuangan perusahaan.
- i) Memutuskan dan membuat kebijakan untuk kemajuan perusahaan.
- j) Membuat prosedur dan standar perusahaan.
- k) Membuat keputusan penting dalam hal investasi, integrasi, aliansi dan divestasi.
- l) Merencanakan dan mengeksekusi rencana startegis perusahaan jangka menengah dan jangka panjang untuk kemajuan perusahaan.

3. Assistant Regional General Manager (ARGM)

Memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama dengan RGM untuk membantu RGM dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan dari perusahaan.

Tugas dan wewenang ARGM adalah:

- a) Membantu General Manager mengawasi semua fungsi pelayanan restaurant dan stok penyiapan bahan baku makanan, mempertahankan standart dan kualitas pelayanan yang ditetapkan oleh perusahaan.
- b) Laporan langsung ke Manager restaurant dan harus mampu menggantikan fungsinya menjadi Manager jika kebutuhan itu muncul mendesak.
- c) Bertanggung jawab untuk penampilan menjaga ketepatan waktu, standar pelayanan dan training sehari-hari untuk staff.
- d) Memastikan persediaan peralatan dan perlengkapan melalui inventory.
- e) Memastikan kelengkapan form dan bahan administratif operasional.

4. Supervisor (SPV)

Seseorang yang diangkat dan diberi tugas dan kewenangan untuk melakukan pengawasan dalam kegiatan operasional restaurant.

Tugas dan wewenang SPV adalah:

- a) Mengecek standart kualitas produk yang di sajikan ke tamu.
- b) Mengecek standart penampilan karyawan.

- c) *Handling* atau menangani *complaint* tamu atau keluhan pelanggan.
- d) Mengusulkan untuk promosi dan demosi karyawan.
- e) Menangani dan bertanggung jawab sepenuhnya atas kelancaran *operational restaurant*.
- f) Mengecek kehadiran karyawan berdasarkan absensi *fringer print*.
- g) Mengecek daftar pesanan ke *supplier* bahan baku.
- h) Memberikan keramahtamahan (*Hospitality*) kepada segenap tamu yang berkunjung ke *restaurant*.
- i) Memberikan *briefing*, motivasi tinggi kepada karyawan.
- j) Bekerja sama dengan karyawan dalam menjalankan program *General Cleaning* atau kebersihan secara menyeluruh (setiap senin dan kamis).
- k) Mencatat penyimpangan dan pelanggaran dalam *operational*

5. Staff

Seseorang yang telah memenuhi kategori perusahaan untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan SOP dan intruksi dari atasannya

Tugas dan tanggung jawab staff adalah;

- a) Bersiap diri sebelum mulai bekerja.
- b) Menata penampilan yang rapi dan sopan serta sesuai dengan tata tertib *restaurant / standart grooming*.
- c) Menata meja, memastikan meja dan kursi lengkap.

- d) Stand by pada posisi yang tepat.
- e) Memberi salam (*Greeting*) pada tamu dan membukakan pintu.
- f) Merekomendasikan menu terfavorit kepada tamu.
- g) Siaga jika tamu belum siap untuk *taking order* (memesan).
- h) Mencatat pesanan dan memastikan (mengulang pesanan / *repeat order*) pesanan tamu serta menawarkan *beverage* (minuman).
- i) Menyampaikan pesanan dengan cepat.
- j) Membantu runner untuk mempercepat pelayanan ke tamu.
- k) Memperhatikan *customer* dengan seksama jika membutuhkan bantuan.
- l) Mengucapkan terimakasih, membukakan pintu dan mempersilahkan tamu untuk berkunjung kembali.
- m) Melakukan serah terima tanggung jawab (*overhandle*) dengan shift berikutnya

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

- a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	62	54,9	54,9	54,9
Valid Perempuan	51	45,1	45,1	100,0
Total	113	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W Restaurant Medan) yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 62 orang atau sebesar 54,9% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18 - 25 Tahun	46	40,7	40,7	40,7
26 - 33 Tahun	33	29,2	29,2	69,9
34 - 41 Tahun	34	30,1	30,1	100,0
Total	113	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W Restaurant Medan) yang menjadi responden berusia 18-25 tahun, yaitu sebanyak 46 orang atau sebesar 40.7% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	73	64,6	64,6	64,6
SMK	40	35,4	35,4	100,0
Total	113	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W Restaurant Medan) yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 73 orang atau sebesar 64.6% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	74	65,5	65,5	65,5
6 - 10 Tahun	39	34,5	34,5	100,0
Total	113	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W Restaurant Medan) yang menjadi responden memiliki masa kerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 74 orang atau sebesar 65,5 % dari total responden.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus diisi oleh responden yang berjumlah 113 orang.

Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden

No	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Buruk
2	2 – 2,9	Buruk
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2015)

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

a. Variabel X₁ (Disiplin Kerja)

Variabel disiplin kerja (X₁) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari taat terhadap aturan waktu (X_{1.1}), taat terhadap aturan perusahaan (X_{1.2}), taat

terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ($X_{1.3}$) dan taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.6 s/d Tabel 4.9.

Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat terhadap aturan waktu ($X_{1.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan masuk kerja tepat waktu sesuai dengan aturan restoran		Karyawan mampu mematuhi peraturan jam pulang kerja dari restoran		Karyawan menggunakan waktu istirahatnya dengan baik di restoran	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	10	8,8	15	13,3	39	34,5
Netral	39	34,5	38	33,6	44	38,9
Setuju	49	43,4	42	37,2	27	23,9
Sangat Setuju	15	13,3	18	15,9	3	2,7
Total	113	100,0	113	100,0	113	100,0
Mean	3.6106		3.5575		2.9469	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.6 indikator taat terhadap aturan waktu direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan masuk kerja tepat waktu sesuai dengan aturan restoran, sebanyak 49 responden (43,4 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,6106. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W Restaurant Medan) dan cukup baik mengenai Karyawan masuk kerja tepat waktu sesuai dengan aturan restoran.
2. Untuk item Karyawan mampu mematuhi peraturan jam pulang kerja dari restoran, sebanyak 42 responden (37,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.5575. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W Restaurant Medan) cukup baik mengenai Karyawan mampu mematuhi peraturan jam pulang kerja dari restoran.

3. Untuk item Karyawan menggunakan waktu istirahatnya dengan baik di restoran sebanyak 44 responden (38,9%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 2,9469. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) buruk mengenai Karyawan menggunakan waktu istirahatnya dengan baik di restoran.

Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat terhadap peraturan perusahaan (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan mampu mengikuti SOP yang ada di restoran		Karyawan mampu mengikuti cara berpakaian seragam sebelum memulai pekerjaannya di restoran		Karyawan mampu bertingkah laku sopan di lingkungan kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	36	31,9	30	26,5	35	31,0
Netral	52	46,0	45	39,8	51	45,1
Setuju	24	21,2	34	30,1	25	22,1
Sangat Setuju	1	,9	4	3,5	2	1,8
Total	113	100,0	113	100,0	113	100,0
Mean	2,9115		3,1062		2,9469	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.7 indikator taat terhadap peraturan perusahaan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan mampu mengikuti SOP yang ada di restoran sebanyak 52 responden (46%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 2,9115. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai karyawan mampu mengikuti SOP yang ada di restoran.
2. Untuk item karyawan mampu mengikuti cara berpakaian seragam sebelum memulai pekerjaannya di restoran, sebanyak 45 responden (39,8 %)

menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,1062. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*) cukup baik mengenai karyawan mampu mengikuti cara berpakaian seragam sebelum memulai pekerjaannya di restoran.

- Untuk item karyawan mampu bertingkah laku sopan dilingkungan kerja, sebanyak 51 responden (45,1%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 2,9469. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*) buruk mengenai karyawan mampu bertingkah laku sopan di lingkungan kerja.

Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan jabatannya di restoran		Karyawan mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya		Karyawan mampu berhubungan baik dengan rekan kerja dari restoran cabang lainnya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	43	38,1	16	14,2	23	20,4
Netral	40	35,4	44	38,9	32	28,3
Setuju	29	25,7	44	38,9	35	31,0
Sangat Setuju	1	,9	9	8,0	23	20,4
Total	113	100,0	113	100,0	113	100,0
Mean	2,8938		3,4071		3,5133	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.8 indikator Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- Untuk item karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan jabatannya di restoran, sebanyak 43 responden (38,1%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rata-rata 2,8938. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*) buruk mengenai

karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan jabatannya di restoran.

2. Untuk item karyawan mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya, sebanyak 44 responden (38,9%) menyatakan netral dan setuju, dengan nilai rata-rata 3,4071. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai karyawan mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya
3. Untuk item karyawan mampu berhubungan baik dengan rekan kerja dari restoran cabang lainnya, sebanyak 35 responden (31%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,581. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai karyawan mampu berhubungan baik dengan rekan kerja dari restoran cabang lainnya.

Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan (X_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan mampu mematuhi peraturan maupun intruksi dari pusat restoran		Karyawan mampu menaati peraturan apa saja yang boleh dilakukan di restoran		Karyawan mampu menaati peraturan yang sifatnya tidak boleh dilakukan di restoran	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	33	29,2	37	32,7	29	25,7
Netral	54	47,8	51	45,1	57	50,4
Setuju	25	22,1	24	21,2	26	23,0
Sangat Setuju	1	,9	1	,9	1	,9
Total	113	100,0	113	100,0	113	100,0
Mean	2,9469		2,9027		2,9912	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.9 indikator Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan mampu mematuhi peraturan maupun intruksi dari pusat restoran, sebanyak 54 responden (47,8%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 2,9469. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*) buruk mengenai karyawan mampu mematuhi peraturan maupun intruksi dari pusat restoran.
2. Untuk item karyawan mampu menaati peraturan apa saja yang boleh dilakukan di restoran, sebanyak 51 responden (45,1 %) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 2,9027. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*) buruk mengenai karyawan mampu menaati peraturan apa saja yang boleh dilakukan di restoran.
3. Untuk item karyawan mampu menaati peraturan apa saja yang sifatnya tidak boleh dilakukan di restoran, sebanyak 57 responden (50,4 %) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 2,9912. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*) buruk mengenai karyawan mampu menaati peraturan apa saja yang sifatnya tidak boleh dilakukan di restoran.

b. Variabel X₂ (Motivasi)

Variabel Motivasi (X₂) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari kebutuhan fisik (X_{2.1}), kebutuhan rasa aman dan keselamatan (X_{2.2}), kebutuhan sosial (X_{2.3}), kebutuhan akan penghargaan (X_{2.4}) kebutuhan perwujudan diri (X_{2.5}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.10 s/d Tabel 4.14.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator kebutuhan fisik (X_{2.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan mendapat pembagian bonus yang sesuai dengan jabatannya dari perusahaan		Karyawan diberikan fasilitas uang transportasi dan perumahan yang sesuai dari perusahaan		Karyawan diberikan gaji yang sesuai dengan UMK pemerintahan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	21	18,6	2	1,8	9	8,0
Netral	40	35,4	41	36,3	34	30,1
Setuju	45	39,8	50	44,2	62	54,9
Sangat Setuju	7	6,2	20	17,7	8	7,1
Total	113	100,0	113	100,0	113	100,0
Mean	3.3363		3.7788		3.6106	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.10 indikator kebutuhan fisik direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan mendapat pembagian bonus sesuai dengan jabatannya dari perusahaan, sebanyak 45 responden (39,8 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.3363. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai karyawan mendapat pembagian bonus sesuai dengan jabatannya dari perusahaan.
2. Untuk item karyawan diberikan fasilitas uang transportasi dan perumahan yang sesuai dari perusahaan, sebanyak 50 responden (44,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,7788. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai karyawan diberikan fasilitas uang transportasi dan perumahan yang sesuai dari perusahaan.
3. Untuk item Karyawan diberikan gaji yang sesuai dengan UMK pemerintahan, sebanyak 62 responden (54,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.6549. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri

(A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai Karyawan diberikan gaji yang sesuai dengan UMK pemerintahan.

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan rasa aman dan keselamatan (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan diberikan jaminan sosial tenaga kerja untuk mengikat di perusahaan		Karyawan diberikan perlengkapan keselamatan kerja yang sesuai standart dari perusahaan		Karyawan diberikan asuransi kecelakaan dan tunjangan kesehatan dari perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	13	11,5	14	12,4	13	11,5
Netral	27	23,9	34	30,1	27	23,9
Setuju	56	49,6	55	48,7	68	60,2
Sangat Setuju	17	15,0	10	8,8	5	4,4
Total	113	100,0	113	100,0	113	100,0
Mean	3.6814		3.5398		3.5752	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.11 indikator Kebutuhan rasa aman dan keselamatan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan diberikan jaminan sosial tenaga kerja untuk mengikat di perusahaan, sebanyak 56 responden (49,6 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,6814. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai Karyawan diberikan jaminan sosial tenaga kerja untuk mengikat di perusahaan.
2. Untuk item Karyawan diberikan perlengkapan keselamatan kerja yang sesuai standart dari perusahaan sebanyak 55 responden (48,7 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,5398. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai karyawan diberikan perlengkapan keselamatan kerja yang sesuai standart dari perusahaan.

3. Untuk item karyawan diberikan asuransi kecelakaan dan tunjangan kesehatan dai perusahaan, sebanyak 68 responden (60,2 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,5752. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai karyawan diberikan asuransi kecelakaan dan tunjangan kesehatan dai perusahaan.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan sosial (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan memiliki hubungan yang harmonis sesama rekan kerja di restoran		Karyawan mampu diterima di dalam kelompok kerja di restoran		Karyawan mampu saling membantu satu sama lainnya seperti keluarga dengan rekan kerja di restoran	
	Karyawan memiliki hubungan yang harmonis sesama rekan kerja di restoran		Karyawan mampu diterima di dalam kelompok kerja di restoran		Karyawan mampu saling membantu satu sama lainnya seperti keluarga dengan rekan kerja di restoran	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	15	13,3	9	8,0	12	10,6
Netral	31	27,4	34	30,1	28	24,8
Setuju	57	50,4	58	51,3	54	47,8
Sangat Setuju	10	8,8	12	10,6	19	16,8
Total	113	100,0	113	100,0	113	100,0
Mean	3.5487		3.6460		3.7080	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.12 indikator kebutuhan sosial direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan memiliki hubungan yang harmonis sesama rekan kerja di restoran, sebanyak 57 responden (50,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,5487. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai karyawan memiliki hubungan yang harmonis sesama rekan kerja di restoran.

2. Untuk item karyawan mampu diterima di dalam kelompok kerja di restoran sebanyak 58 responden (51,3 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.6460. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai karyawan mampu diterima di dalam kelompok kerja di restoran
3. Untuk item karyawan mampu saling membantu satu sama lainnya seperti keluarga dengan rekan kerja di restoran, sebanyak 54 responden (47,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,7080. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai karyawan mampu saling membantu satu sama lainnya seperti keluarga dengan rekan kerja di restoran.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan akan penghargaan (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan yang berprestasi layak mendapat penghargaan dari perusahaan		Karyawan merasa dihargai ketika diberikan penghargaan dari atasannya di restoran		Karyawan mendapat pujian ketika mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan memuaskan di restoran	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	14	12,4	14	12,4	9	8,0
Netral	38	33,6	34	30,1	38	33,6
Setuju	55	48,7	61	54,0	61	54,0
Sangat Setuju	6	5,3	4	3,5	5	4,4
Total	113	100,0	113	100,0	113	100,0
Mean	3.4690		3.4867		3.5487	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.13 indikator kebutuhan akan penghargaan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan yang berprestasi layak mendapat penghargaan dari perusahaan, sebanyak 55 responden (48,7 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.4690. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era

Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai Karyawan yang berprestasi layak mendapat penghargaan dari perusahaan.

2. Untuk item Karyawan merasa dihargai ketika diberikan penghargaan dari atasannya di restoran, sebanyak 61 responden (54 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,4867. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai Karyawan merasa dihargai ketika diberikan penghargaan dari atasannya di restoran.

3. Untuk item Karyawan mendapat pujian ketika mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan memuaskan di restoran, sebanyak 61 responden (54%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,5487. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai Karyawan mendapat pujian ketika mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan memuaskan di restoran.

Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan perwujudan diri (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan merasa semakin tertantang jika diberikan pekerjaan baru oleh atasannya		Karyawan diberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan di restoran		Karyawan mampu menunjukkan potensi dalam dirinya di lingkungan restoran	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	10	8,8	14	12,4	13	11,5
Netral	25	22,1	44	38,9	46	40,7
Setuju	64	56,6	49	43,4	50	44,2
Sangat Setuju	14	12,4	6	5,3	4	3,5
Total	113	100,0	113	100,0	113	100,0
Mean	3.7257		3.4159		3.3982	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.14 indikator kebutuhan perwujudan diri direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan merasa semakin tertantang jika diberikan pekerjaan baru oleh atasannya, sebanyak 64 responden (56,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 37257. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*) cukup baik mengenai Karyawan merasa semakin tertantang jika diberikan pekerjaan baru oleh atasannya.

2. Untuk item Karyawan diberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan di restoran, sebanyak 49 responden (43,4 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,4159. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*) cukup baik mengenai Karyawan diberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan di restoran.

3. Untuk item Karyawan mampu menunjukkan potensi dalam dirinya di lingkungan restoran, sebanyak 50 responden (44,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,3982. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*) cukup baik mengenai Karyawan mampu menunjukkan potensi dalam dirinya di lingkungan restoran.

Manajemen ($X_{3.6}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.15 s/d Tabel 4.20.

Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Prestasi Kerja ($X_{3.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan mampu mencapai target dengan memuaskan di restoran		Karyawan merasa perusahaan peduli atas prestasi kerja yang dicapai karyawan di restoran		Karyawan yang berprestasi memiliki peluang untuk mengembangkan karirnya di restoran	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	18	15,9	3	2,7	14	12,4
Netral	41	36,3	28	24,8	37	32,7
Setuju	41	36,3	51	45,1	54	47,8

Sangat Setuju	13	11,5	31	27,4	8	7,1
Total	113	100,0	113	100,0	113	100,0
Mean	3,4336		3,9735		3,4956	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.15 indikator komunikasi vertikal direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan mampu mencapai target dengan memuaskan di restoran, sebanyak 41 responden (36,3 %) menyatakan netral dan setuju, dengan nilai rata-rata 3,4336. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai Karyawan mampu mencapai target dengan memuaskan di restoran.
2. Untuk item karyawan merasa perusahaan peduli atas prestasi kerja yang dicapai karyawan di restoran, sebanyak 51 responden (45,1 %) menyatakan Setuju, dengan nilai rata-rata 3,9735. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai Karyawan mampu menunjukkan potensi dalam dirinya di lingkungan restoran.
3. Untuk item karyawan yang berprestasi kerja memiliki peluang untuk mengembangkan karirnya di restoran, sebanyak 54 responden (47,8 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,4956. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai karyawan yang berprestasi kerja memiliki peluang untuk mengembangkan karirnya di restoran.

Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Exposure (X_{3.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan menjadi terkenal ketika memutuskan untuk mutasi ke restoran cabang lain		Karyawan yang menerima tawaran ke luar kota menjadi penilaian dalam pengembangan karir di restoran		Karyawan menjadi dikenal banyak orang ketika mendapat promosi jabatan di restoran	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	18	15,9	17	15,0	16	14,2
Ragu-ragu	39	34,5	35	31,0	39	34,5
Setuju	49	43,4	55	48,7	50	44,2
Sangat Setuju	7	6,2	6	5,3	8	7,1
Total	113	100,0	113	100,0	113	100,0
Mean	3,3982		3,4425		3,4425	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.16 indikator exposure direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan menjadi terkenal ketika memutuskan untuk mutasi ke restoran cabang lain, sebanyak 49 responden (43,3 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.3982. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai karyawan menjadi terkenal ketika memutuskan untuk mutasi ke restoran cabang lain.
2. Untuk item karyawan yang menerima tawaran ke luar kota menjadi penilaian dalam pengembangan karir di restoran, sebanyak 55 responden (48,7 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,4425. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai karyawan yang menerima tawaran ke luar kota menjadi penilaian dalam pengembangan karir di restoran.

3. Untuk item karyawan menjadi dikenal banyak orang ketika mendapat promosi jabatan di restoran, sebanyak 50 responden (44,2 %) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,4425. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*) cukup baik mengenai karyawan menjadi dikenal banyak orang ketika mendapat promosi jabatan di restoran.

Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesetiaan Organisasional (X_{3.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan mampu memberikan dedikasi yang tinggi terhadap restoran		Karyawan yang memiliki kesetiaan pada restoran akan memudahkan dirinya dalam mengembangkan karirnya di restoran		Karyawan mampu bekerja dengan <i>team work</i> satu sama lainnya di restoran	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	14	12,4	18	15,9	11	9,7
Netral	34	30,1	40	35,4	33	29,2
Setuju	46	40,7	50	44,2	54	47,8
Sangat Setuju	19	16,8	5	4,4	15	13,3
Total	113	100,0	113	100,0	113	100,0
Mean	3,6195		3,3717		3,6460	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.17 indikator kesetiaan organisasional direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan mampu memberikan dedikasi yang tinggi terhadap restoran, sebanyak 46 responden (40,7 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.6195. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*) cukup baik mengenai karyawan mampu memberikan dedikasi yang tinggi terhadap restoran.
2. Untuk item karyawan yang memiliki kesetiaan pada restoran akan memudahkan dirinya dalam mengembangkan karirnya di restoran, sebanyak 50 responden (44,2 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,3717. Jawaban

ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai karyawan yang memiliki kesetiaan pada restoran akan memudahkan dirinya dalam mengembangkan karirnya di restoran.

3. Untuk item karyawan mampu kerja dengan *teamwork* satu sama lainnya di restoran, sebanyak 54 responden (47,8 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,6460. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai karyawan mampu kerja dengan *teamwork* satu sama lainnya di restoran.

Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Mentor dan Sponsor (X_{3.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan Senior mampu membimbing karyawan yang masih baru di restoran		Karyawan mampu menciptakan kesempatan untuk berkembang di restoran		Karyawan di mentorin untuk mengikuti sebuah kegiatan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	22	19,5	29	25,7	19	16,8
Netral	25	22,1	32	28,3	33	29,2
Setuju	55	48,7	48	42,5	40	35,4
Sangat Setuju	11	9,7	4	3,5	21	18,6
Total	113	100,0	113	100,0	113	100,0
Mean	3.4867		3.2389		3.5575	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.18 indikator Mentor dan Sponsor direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan senior mampu membimbing karyawan yang masiih baru di restoran, sebanyak 55 responden (48,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.4867. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai karyawan senior mampu membimbing karyawan yang masiih baru di restoran.
2. Untuk item karyawan mampu menciptakan kesempatan untuk berkembang di restoran, sebanyak 48 responden (42,5 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-

rata 3,2389. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai karyawan mampu menciptakan kesempatan untuk berkembang di restoran.

3. Untuk item karyawan di mentorin untuk mengikuti sebuah kegiatan perusahaan, sebanyak 40 responden (35,4 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,5575. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai karyawan di mentorin untuk mengikuti sebuah kegiatan perusahaan.

Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh (X_{3.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu di restoran		Karyawan mendapat kesempatan untuk belajar hal-hal yang baru di restoran		Karyawan berupaya sebaik baiknya untuk meningkatkan kemampuannya di restoran	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	10	8,8	13	11,5	44	38,9
Netral	33	29,2	28	24,8	28	24,8
Setuju	54	47,8	43	38,1	30	26,5
Sangat Setuju	16	14,2	29	25,7	11	9,7
Total	113	100,0	113	100,0	113	100,0
Mean	3.6726		3.7788		3.0708	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.19 indikator kesempatan-kesempatan untuk tumbuh direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan giat bekerja keras karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu di restoran, sebanyak 54 responden (47,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,6726. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan)

cukup baik mengenai Karyawan giat bekerja keras karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu di restoran.

2. Untuk item karyawan mendapat kesempatan untuk belajar hal-hal yang baru di restoran, sebanyak 43 responden (38,1 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,7788. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai karyawan mendapat kesempatan untuk belajar hal-hal yang baru di restoran.

3. Untuk item karyawan berupaya sebaik baiknya untuk meningkatkan kemampuannya di restoran, sebanyak 44 responden (38,9 %) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rata-rata 3,0708. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai karyawan berupaya sebaik baiknya untuk meningkatkan kemampuannya di restoran.

Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Indikator Dukungan Manajemen (X3.6)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan selalu diberikan dukungan oleh atasannya untuk berkembang		Karyawan selalu diberikan dorongan dan semangat oleh manajemen untuk bekerja lebih baik lagi di restoran		Karyawan diberikan arahan oleh manajemen dalam mengerjakan suatu pekerjaan di restoran	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	16	14,2	15	13,3	13	11,5
Netral	45	39,8	30	26,5	31	27,4
Setuju	33	29,2	51	45,1	55	48,7
Sangat Setuju	19	16,8	17	15,0	14	12,4
Total	113	100,0	113	100,0	113	100,0
<i>Mean</i>	3,4867		3,6195		3,6195	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.20 indikator dukungan manajemen direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan selalu diberikan dukungan oleh atasannya untuk berkembang, sebanyak 45 responden (39,8%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,4867. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai karyawan selalu diberikan dukungan oleh atasannya untuk berkembang.

2. Untuk item karyawan selalu diberikan dorongan dan semangat oleh manajemen untuk bekerja lebih baik lagi di restoran, sebanyak 51 responden (45,1 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,6195. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai karyawan selalu diberikan dorongan dan semangat oleh manajemen untuk bekerja lebih baik lagi di restoran.

3. Untuk item karyawan diberikan arahan oleh manajemen dalam mengerjakan suatu pekerjaan di restoran, sebanyak 55 responden (48,7 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,6195. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai karyawan diberikan arahan oleh manajemen dalam mengerjakan suatu pekerjaan di restoran.

d. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Variabel kinerja karyawan (Y) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari kualitas kerja (Y.1), kuantitas kerja (Y.2), pelaksanaan tugas (Y.3), dan tanggung jawab (Y.4). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.21 s/d Tabel 4.24.

Tabel 4.21 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan berusaha sangat keras untuk memperbaiki kualitas kerja yang lalu di restoran		Karyawan merasa puas ketika menyelesaikan tugas pekerjaan yang sulit di restoran		Karyawan tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan tugasnya di restoran	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	19	16,8	23	20,4	28	24,8
Netral	41	36,3	34	30,1	40	35,4
Setuju	44	38,9	32	28,3	40	35,4
Sangat Setuju	9	8,0	24	21,2	5	4,4
Total	113	100,0	113	100,0	113	100,0
Mean	3,3805		3,5044		3,1947	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.21 indikator kualitas kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan berusaha sangat keras untuk memperbaiki kualitas kerja yang lalu di restoran, sebanyak 44 responden (38,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,3805. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai karyawan berusaha sangat keras untuk memperbaiki kualitas kerja yang lalu di restoran.
2. Untuk item karyawan merasa puas ketika menyelesaikan pekerjaan yang sulit di restoran, sebanyak 34 responden (30,1 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,5044. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri

(A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai karyawan merasa puas ketika menyelesaikan pekerjaan yang sulit di restoran.

3. Untuk item karyawan tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan tugasnya di restoran, sebanyak 40 responden (35,4 %) menyatakan netral dan setuju, dengan nilai rata-rata 3,1947. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai karyawan tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan tugasnya di restoran.

Tabel 4.22 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan masih suka menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh atasannya		Karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan		Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti dan tepat waktu sesuai dengan yang diharapkan oleh restoran	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	32	28,3	31	27,4	32	28,3
Netral	41	36,3	31	27,4	54	47,8
Setuju	37	32,7	45	39,8	24	21,2
Sangat Setuju	3	2,7	6	5,3	3	2,7
Total	113	100,0	113	100,0	113	100,0
Mean	3,0973		3,2301		2,9823	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.22 indikator kuantitas kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan masih suka menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh atasannya, sebanyak 41 responden (36,3 %) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,0973. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era

Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai karyawan masih suka menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh atasannya.

2. Untuk item karyawan mampu mengerjakan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan, sebanyak 45 responden (39,8 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,2301. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai karyawan mampu mengerjakan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan.

3. Untuk item karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti dan tepat waktu sesuai dengan yang diharapkan oleh restoran, sebanyak 54 responden (47,8%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 2,9823. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) buruk mengenai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti dan tepat waktu sesuai dengan yang diharapkan oleh restoran.

Tabel 4.23 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pelaksanaan Tugas (Y.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan mampu menjalani tugas melebihi yang diharapkan oleh atasannya		Karyawan saling menolong teman kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya di restoran		Karyawan mampu mengerjakan tugasnya dengan jujur sesuai perintah dengan tidak melakukan tindakan lain yang dapat merugikan restoran	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	33	29,2	20	17,7	23	20,4
Netral	31	27,4	43	38,1	26	23,0
Setuju	48	42,5	42	37,2	39	34,5
Sangat Setuju	1	,9	8	7,1	25	22,1
Total	113	100,0	113	100,0	113	100,0
Mean	3,1504		3,3363		3,5841	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.23 indikator pelaksanaan tugas direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan mampu menjalani tugas melebihi yang diharapkan oleh atasannya, sebanyak 48 responden (42,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,1504. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai karyawan mampu menjalani tugas melebihi yang diharapkan oleh atasannya.
2. Untuk item karyawan saling menolong teman kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya di restoran, sebanyak 43 responden (38,1 %) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,3363. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai karyawan saling menolong teman kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya di restoran.
3. Untuk item karyawan mampu mengerjakan tugasnya dengan jujur sesuai perintah dengan tidak melakukan tindakan lain yang dapat merugikan restoran, sebanyak 39 responden (34,5 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,5841. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai karyawan mampu mengerjakan tugasnya dengan jujur sesuai perintah dengan tidak melakukan tindakan lain yang dapat merugikan restoran.

Tabel 4.24 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab (Y.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya		Karyawan diberikan tanggung jawab sesuai dengan pendidikan dan kemampuan masing-masing di restoran		Karyawan memiliki kesadaran tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%

Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	29	25,7	30	26,5	25	22,1
Netral	40	35,4	41	36,3	38	33,6
Setuju	41	36,3	38	33,6	44	38,9
Sangat Setuju	3	2,7	4	3,5	6	5,3
Total	113	100,0	113	100,0	113	100,0
Mean	3,1593		3,1416		3,2743	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.24 indikator tanggung jawab direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya, sebanyak 41 responden (36,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,1593. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai karyawan memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Untuk item karyawan diberikan tanggung jawab sesuai dengan pendidikan dan kemampuan masing-masing di restoran, sebanyak 41 responden (36,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,1416. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai karyawan diberikan tanggung jawab sesuai dengan pendidikan dan kemampuan masing-masing di restoran.
3. Untuk item karyawan memiliki kesadaran tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya, sebanyak 44 responden (38,9 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,2743. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Prima Usaha Era Mandiri (A&W *Restaurant* Medan) cukup baik mengenai karyawan memiliki kesadaran tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.25
Uji Validitas (X₁) Disiplin Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	34,1239	37,377	,357	,880
Pernyataan X1.2	34,1770	36,361	,406	,878
Pernyataan X1.3	34,7876	34,115	,706	,859
Pernyataan X1.4	34,8230	35,022	,686	,861
Pernyataan X1.5	34,6283	34,718	,633	,863
Pernyataan X1.6	34,7876	34,633	,704	,860
Pernyataan X1.7	34,8407	35,457	,571	,867
Pernyataan X1.8	34,3274	37,508	,342	,881
Pernyataan X1.9	34,2212	35,620	,403	,881
Pernyataan X1.10	34,7876	34,544	,755	,857
Pernyataan X1.11	34,8319	34,998	,683	,861
Pernyataan X1.12	34,7434	34,603	,767	,857

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Dari Tabel 4.25 di atas hasil *output* SPSS versi 20 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (dua belas) butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.26
Uji Validitas (X₂) Motivasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	50,1327	58,795	,681	,919

Pernyataan X2.2	49,6903	62,091	,485	,924
Pernyataan X2.3	49,8584	61,783	,525	,923
Pernyataan X2.4	49,7876	61,008	,490	,925
Pernyataan X2.5	49,9292	59,066	,684	,919
Pernyataan X2.6	49,8938	58,292	,830	,914
Pernyataan X2.7	49,9204	58,717	,704	,918
Pernyataan X2.8	49,8230	61,058	,555	,923
Pernyataan X2.9	49,7611	60,541	,523	,924
Pernyataan X2.10	50,0000	58,804	,752	,917
Pernyataan X2.11	49,9823	58,196	,835	,914
Pernyataan X2.12	49,9204	61,699	,559	,922
Pernyataan X2.13	49,7434	60,585	,583	,922
Pernyataan X2.14	50,0531	58,694	,767	,916
Pernyataan X2.15	50,0708	59,388	,745	,917

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Dari Tabel 4.26 di atas hasil *output* SPSS versi 20 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 15 (lima belas) butir pertanyaan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.27
Uji Validitas (X₃) Pengembangan Karir

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	59,9204	104,253	,750	,929
Pernyataan X3.2	59,3805	109,577	,514	,934
Pernyataan X3.3	59,8584	105,587	,759	,929
Pernyataan X3.4	59,9558	104,828	,780	,928
Pernyataan X3.5	59,9115	106,581	,687	,930
Pernyataan X3.6	59,9115	105,242	,761	,929
Pernyataan X3.7	59,7345	105,125	,687	,930
Pernyataan X3.8	59,9823	105,143	,787	,928
Pernyataan X3.9	59,7080	110,637	,424	,936
Pernyataan X3.10	59,8673	106,920	,580	,933
Pernyataan X3.11	60,1150	105,978	,664	,931
Pernyataan X3.12	59,7965	103,574	,712	,930
Pernyataan X3.13	59,6814	108,523	,554	,933
Pernyataan X3.14	59,5752	107,497	,519	,934
Pernyataan X3.15	60,2832	107,526	,480	,935
Pernyataan X3.16	59,8673	103,455	,758	,929
Pernyataan X3.17	59,7345	103,161	,810	,928
Pernyataan X3.18	59,7345	110,572	,419	,936

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Dari Tabel 4.27 di atas hasil *output* SPSS versi 20 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 18 (delapan belas) butir pertanyaan pada variabel pengembangan karir dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.28
Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y1	35,6549	47,407	,460	,897
Pernyataan Y2	35,5310	45,162	,522	,895
Pernyataan Y3	35,8407	44,224	,749	,883
Pernyataan Y4	35,9381	45,094	,686	,886
Pernyataan Y5	35,8053	44,551	,670	,886
Pernyataan Y6	36,0531	46,372	,623	,889
Pernyataan Y7	35,8850	45,621	,624	,889
Pernyataan Y8	35,6991	47,605	,447	,897
Pernyataan Y9	35,4513	45,321	,507	,896
Pernyataan Y10	35,8761	44,520	,745	,883
Pernyataan Y11	35,8938	44,756	,709	,885
Pernyataan Y12	35,7611	44,737	,697	,885

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Dari Tabel 4.28 di atas hasil *output* SPSS versi 20 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (dua belas) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah $0,60$.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.29
Uji Reliabilitas (X₁) Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,877	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Dari Tabel 4.29 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,877 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.30
Uji Reliabilitas (X₂) Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,925	15

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Dari Tabel 4.30 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,925 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah

disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 butir pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.31

Uji Reliabilitas (X₃) Pengembangan Karir

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,935	18

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Dari Tabel 4.31 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,935 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 18 butir pernyataan pada variabel pengembangan karir adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.32

Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,898	12

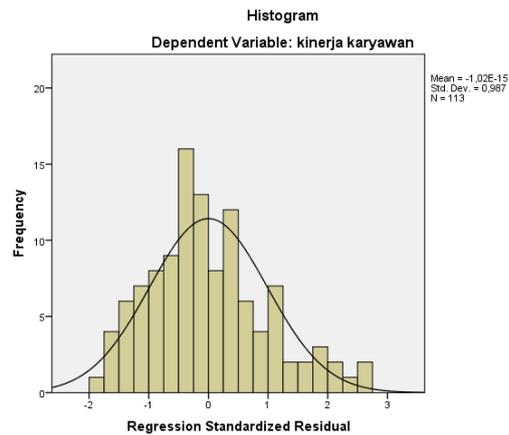
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Dari Tabel 4.32 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,898 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

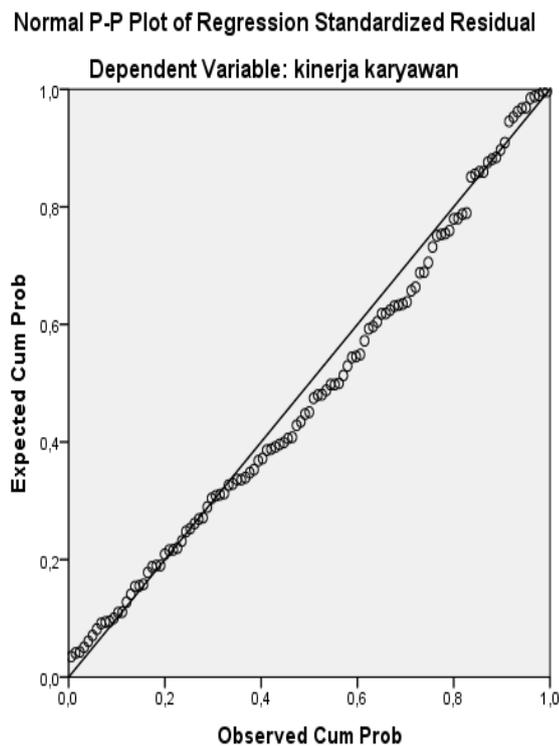
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja karyawan berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.33
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		13
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,20992662
Most Extreme Differences	Absolute	,068
	Positive	,068
	Negative	-,036
Kolmogorov-Smirnov Z		,722
Asymp. Sig. (2-tailed)		,675

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,675 maka dapat

disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,675 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.34
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,745	2,190	-,340	,734		
	Disiplin Kerja	,920	,059	15,633	,000	,655	1,527
	Motivasi	,225	,073	3,078	,003	,258	3,876
	Pengembangan Karir	-,110	,050	-2,204	,030	,319	3,139

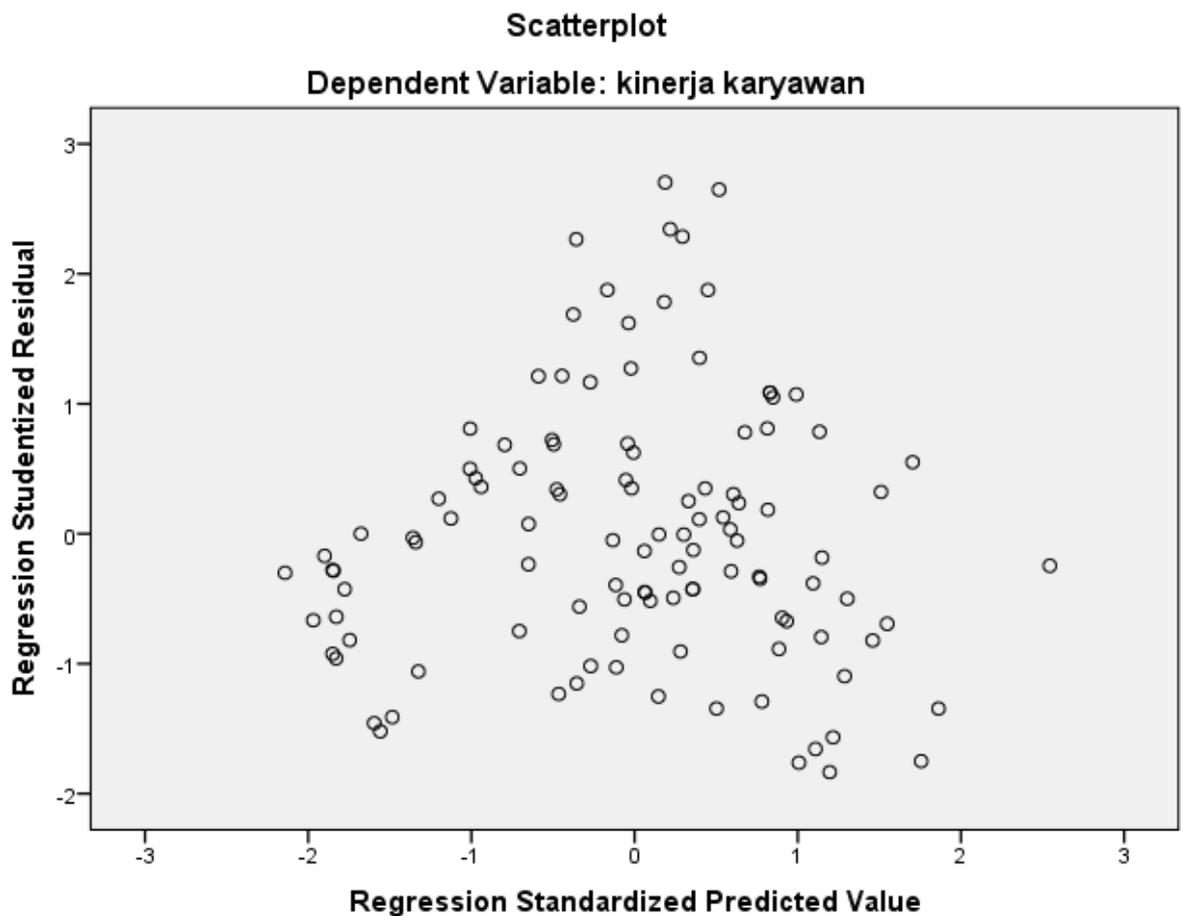
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.26 atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih besar dari 10 antara lain adalah disiplin kerja $1,527 < 10$, motivasi $3,876 < 10$ dan pengembangan karir $3,139 < 10$, serta nilai *Tolerance* disiplin kerja $0,655 > 0,10$, motivasi $0,258 > 0,10$ dan pengembangan karir $0,319 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan

perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.35
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,745	2,190	-,340	,734		
	Disiplin Kerja	,920	,059	15,633	,000	,655	1,527
	Motivasi	,225	,073	3,078	,003	,258	3,876
	Pengembangan Karir	-,110	,050	-2,204	,030	,319	3,139

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.35 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = -0,745 + 0,920 X_1 + 0,225X_2 + -0,110 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar -0,745.
- Jika terjadi peningkatan disiplin kerja 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,920.

- c. Jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,225.
- d. Jika terjadi peningkatan pengembangan karir sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar -0,110.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.36
Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4847,852	3	1615,951	152,632	,000^b
	Residual	1154,006	109	10,587		
	Total	6001,858	112			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 152,632 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,69 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Tabel 4.37
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,745	2,190	-,340	,734		
	Disiplin Kerja	,920	,059	15,633	,000	,655	1,527
	Motivasi	,225	,073	3,078	,003	,258	3,876
	Pengembangan Karir	-,110	,050	-2,204	,030	,319	3,139

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.37 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 15,633 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,982 dan signifikan sebesar

0,014, sehingga $t_{hitung} 15,633 > t_{tabel} 1,982$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka

Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,078 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,982 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 3,078 > t_{tabel} 1,982$ dan signifikan $0,003 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

t_{hitung} sebesar -2,204 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,982 dan signifikan sebesar 0,030, sehingga $t_{hitung} -2,204 < t_{tabel} 1,982$ dan signifikan $0,030 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.38
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 ^a	.808	.802	3,25380

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,802 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 80,2% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir. Sedangkan sisanya $100\% - 80,2\% = 19,8\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, upah, motivasi dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja di PT. Prima Usaha Era Mandiri (A&W Restaurant Medan) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda negatif dengan nilai t_{hitung} sebesar 15,633 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja yang dilakukan oleh PT. Prima Usaha Era Mandiri (A&W Restaurant Medan) akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri (A&W Restaurant Medan) secara bersamaan sebesar 0,920 satuan. Dengan kata lain ketika disiplin kerja di PT. Prima Usaha Era Mandiri (A&W Restaurant Medan) yang terdiri dari taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan

perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan maka kinerja karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*) akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Dewi (2017), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*) telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 1 yaitu Karyawan masih ditemukan masuk tidak tepat waktu sesuai dengan aturan perusahaan dan pada poin 2 yaitu karyawan merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tugas dan jabatannya di perusahaan telah terjawab bahwasanya kinerja di PT. Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*) tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja (jam masuk kerja karyawan dan tanggung jawab terhadap tugas pada jabatannya di perusahaan).

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi di PT. Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,076 dengan sig. 0,003. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi

yang dilakukan oleh PT. Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*), akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*) secara bersamaan sebesar 0,225 satuan. Dengan kata lain ketika motivasi di PT. Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*) yang terdiri dari kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri maka kinerja karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*) akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Syahfitriningsih (2017), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*) telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada di identifikasi masalah pada poin 3 yaitu Karyawan merasa tidak diberikan fasilitas uang transportasi dan perumahan yang sesuai dari perusahaan dan pada poin 4 yaitu karyawan merasa masih kurang keterbukaan dalam pembagian bonus yang tidak sesuai dengan jabatannya dari perusahaan telah terjawab.

3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir di PT. Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*), berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda negatif dengan nilai t_{hitung} sebesar -2,204 dengan sig. 0,030.

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah negatif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan pengembangan karir yang dilakukan oleh PT. Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*), akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*) secara bersamaan sebesar 0,050 satuan. Dengan kata lain ketika pengembangan karir di PT. Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*) yang terdiri dari prestasi kerja, exposure, kesetiaan organisasional, mentor dan sponsor, kesempatan-kesempatan untuk bertumbuh, dan dukungan manajemen maka kinerja karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*) akan menurun pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Hidayat (2015), menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*) telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 5 yaitu Karyawan merasa dirinya tidak memiliki prestasi kerja di dalam perusahaan dan pada poin 6 yaitu karyawan merasa tidak ingin berkembang untuk lebih maju padahal memiliki kesempatan di dalam perusahaan telah terjawab.

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir di PT. Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*), berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 338,531 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi dan pengembangan karir yang dilakukan oleh PT. Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*), akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*) secara bersamaan. Dengan kata lain ketika disiplin kerja yang terdiri dari taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri. Pengembangan karir yang terdiri dari prestasi kerja, exposure, kesetiaan organisasional, mentor dan sponsor, kesempatan-kesempatan untuk bertumbuh, dan dukungan manajemen bertambah maka kinerja karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*) akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*) telah terjawab dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 1-8 yaitu Karyawan

masih ditemukan masuk tidak tepat waktu sesuai dengan aturan perusahaan. Karyawan merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tugas dan jabatannya di perusahaan. Karyawan merasa tidak diberikan fasilitas uang transportasi dan perumahan yang sesuai dari perusahaan. Karyawan merasa masih kurang keterbukaan dalam pembagian bonus yang tidak sesuai dengan jabatannya dari perusahaan. Karyawan merasa dirinya tidak memiliki prestasi kerja di dalam perusahaan. Karyawan merasa tidak ingin berkembang untuk lebih maju padahal memiliki kesempatan di dalam perusahaan.

Hasil determinasi (R^2) dari angka *Adjusted R Square* 0,802 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 90% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir. Sedangkan sisanya $100\% - 80,2\% = 19,8\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, kompetensi, kompensasi dan lain-lain.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*).
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*).
3. Pengembangan Karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*).
4. Motivasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*).

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 152,632 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 2,69 = (152,632 > 2,69). Nilai R sebesar 0,802 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant Medan*).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

- a. Disarankan pada instansi untuk mempertahankan untuk masuk kerja tepat waktu sesuai dengan aturan restoran dan selanjutnya disarankan juga kepada instansi untuk memperhatikan karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan jabatannya di restoran dengan solusi pimpinan harus memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawannya masing-masing agar karyawan lebih terarah.
- b. Disarankan pada instansi untuk mempertahankan dalam memberikan fasilitas uang transportasi dan perumahan yang sesuai dari perusahaan, dan selanjutnya disarankan juga kepada instansi untuk memperhatikan pembagian bonus yang tidak sesuai dengan jabatannya di perusahaan dengan solusi pimpinan harus lebih terbuka mengenai pembagian bonus terhadap karyawan.
- c. Disarankan pada instansi untuk mempertahankan karyawan yang memiliki prestasi kerja di restoran dan selanjutnya disarankan juga kepada instansi untuk memperhatikan karyawan yang tidak mau berkembang padahal memiliki kesempatan dengan solusi pimpinan harus lebih bersemangat dalam memberikan arahan untuk maju.
- d. Disarankan pada instansi untuk mempertahankan karyawan yang mampu mengerjakan tugasnya dengan jujur sesuai perintah dan tidak melakukan tindakan lain yang dapat merugikan restoran dan selanjutnya disarankan juga kepada instansi untuk memperhatikan karyawan yang tidak mampu menyelesaikan tugasnya dengan jujur sesuai perintah dengan tidak melakukan tindakan lain yang dapat merugikan restoran dengan solusi pimpinan harus selalu mengingatkan kepada karyawan bahwa tanggung

jawab merupakan tugas utama untuk meningkatkan kesejahteraan perusahaan dan karyawan tersebut dan kepada peneliti berikutnya untuk mereplikasi penelitian ini dengan menggunakan populasi lebih besar dan objek penelitian pada PT. Prima Usaha Era Mandiri (*A&W Restaurant* Medan). Peneliti berikutnya dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan misalnya, pelatihan, upah, lingkungan kerja dan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Ardana, I Komang Musiati, Ni Wayan dan utama I Wayan Mudhiartha, 2012. *Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. gelora Aksara Pratama.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Bandung: ALPABETA. CV.
- Hasibuan, 2010. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kadarisman, M. 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Cetakan 4, Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan III, Depok: PT. Raja Grafindo.
- Mahmudi, 2010, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesebelas, Bandung: PT.REMAJA ROSDAKARYA.
- Manullang, Manuntun, 2014. *Metode Penelitian, Proses Penelitian Praktis*, Cetakan Pertama, Medan: Perdana Mulya Sarana.
- Nasharudin et al. 2018. *HRD (Human Resources Development)*. UNPAB PRESS.
- Riani, Asri Laksmi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Ricardianto, P. 2014. *Human Capital Management*, Bogor : IN MEDIA.
- Rusiadi, Subianto, N dan Hidayat, R. 2014. *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*, Cetakan Ketiga, Medan: USU Pers.
- Siagian, 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Subkhi, Akhmad, M. Jauhar, 2013. *Pengantar Teori & Perilaku Organisasi*, Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Sunyoto, Danang, 2012. *SDM (Praktik Penelitian)*, Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.

- Suparyadi, H, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Yogyakarta: ANDI.
- Supomo, R, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno,E, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Umar, Husein, 2010. *Riset Strategi Pemasaran*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Winardi, J, 2014. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Edisi I, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, Burhanuddin, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal :

- A.Carnelia Anggreani. 2016. Bab II Kajian Pustaka. <https://Eprints.stainkudus.ac.id>5>. Bab 2. Pdf (20/02/19, Pukul 20:54)
- El Fikri, M., Andika, R., Febrina, T., Pramono, C., & Pane, D. N. (2020). Strategy to Enhance Purchase Decisions through Promotions and Shopping Lifestyles to Supermarkets during the Coronavirus Pandemic: A Case Study IJT Mart, Deli Serdang Regency, North Sumatera.
- El Fikri, M., & Dewi Nurmasari Pane, R. A. (2020). Factors Affecting Readers' Satisfaction in "Waspada" Newspapers: Insight from Indonesia. Indexing and Abstracting.
- Fadly, Y. (2019). PERFORMA MAHASISWA AKUNTANSI DALAM IMPLEMENTASI ENGLISH FOR SPECIFIC PURPOSE (ESP) DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI (UNPAB) MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 190-201.
- Fauziyyah, Fitri 2016, “ *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat (Studi kasus pada Unit Staff Office)* <https://repository.widyatama.ac.id> (21/02/19, Kamis Pukul 03:56 wib).

- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant “Melayu” in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.
- Kusuma, A. 2013. “*Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*”. Under Graduates Thesis, Universitas Negeri Semarang. Semarang. <https://lib.unnes.ac.id> (12/04/19, Pukul 20:55).
- 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).
- Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Achmad Daengs, G. S., Sahat, S., Rosmawati, R., Kurniasih, N., ... & Rahim, R. (2018). Decision support rating system with Analytical Hierarchy Process method. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.3), 105-108.
- 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).
- Nashar, 2018. “*Effect of Styles and Leadership Work Discipline to Employee Performance (Case Study of PT. Telecommunication Indonesia Tbk Dki Jakarta)*” In the 2018 Internatiobal Conference of Organizational Innovation, KnE Social Sciences, pages 419-429. <https://knepublishing.com> (22/03/19, Pukul 14:04).
- Parastika, W. 2016. “*Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG UTAMA BANDUNG*”. Skripsi (S1) Thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas. Bandung. <https://repository.unpas.ac.id> (18/03/19, Pukul 19:51)
- Setiawan, N., Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Tambunan, A. R. S., Girsang, M., Agus, R. T. A., ... & Nisa, K. (2018). Simple additive weighting as decision support system for determing employees salary. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.14), 309-313.
- Setiawan, N., Wakhyuni, E., & Siregar, N. A. (2020). Recruitment Analysis on Employee Performance With Variable Control As Moderating On Manufacturing Company. *Ilomata International Journal of Management*, 1(3), 102-111.
- Setiawan, N. (2018). PERANAN PERSAINGAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN (Resistensi Terhadap Transformasi Organisasional). *JUMANT*, 6(1), 57-63.
- Syahfitriningsih, N. 2017, “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. INKABIZ INDONESIA*”, Jakarta, UIN. <https://repository.uinjkt.ac.id> (10/03/19, Pukul 13:54)

Srimulyani, Veronica Agustin, 2013, “ *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan variable Pemeditasi Kepuasan Kerja pada PDAM*”, Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi Vol. 1, Madiun. <https://scholar.google.com> (13/04/19, Pukul 21:56)

Taghulih, 2015. “ *The Effect of Motivation, Career Development and Work Discipline on Employee Performance at PT. BANK SULUTGO IN TAGULANDANG*”. <https://ejournal.unsrat.ac.id> (13/04/19, Pukul 12:08)

Tumilar. 2015. “ *The Effect of Discipline, Leadership and Motivation on Employee Performance at BPJS Ketenagakerjaan Sulut*”. <https://ejournal.unsrat.ac.id> (13/04/19, Pukul 14:01)