

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PLN (Persero) UPDK (UNIT PELAKSANA
PENGENDALIAN PEMBANGKITAN) PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



OLEH:

ROBBIE RHAPSODY SITORUS

NPM: 155210445

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2020

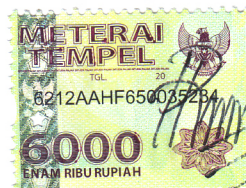
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak maupun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 18 September 2020

Saya yang membuat pernyataan



(Robbie Sitorus)

ORIGINALITY REPORT

26%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

25%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Islam Riau Student Paper	9%
2	www.scribd.com Internet Source	3%
3	repositori.umsu.ac.id Internet Source	2%
4	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
5	media.neliti.com Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
7	repository.unpas.ac.id Internet Source	1%
8	adoc.tips Internet Source	1%
9	Submitted to Universitas Andalas Student Paper	1%

10	makalahtentang.wordpress.com Internet Source	1%
11	id.123dok.com Internet Source	1%
12	stiepbm.com Internet Source	1%
13	www.lowongankerjamu.net Internet Source	1%
14	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
15	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
16	docobook.com Internet Source	1%
17	doku.pub Internet Source	1%
18	herisetyobudi.blogspot.com Internet Source	1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama : **ROBBIE RHAPSODY SITORUS**
NPM : 155210445
Judul Skripsi : **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) UPDK PEKANBARU**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme **26%**, yaitu (**dua puluh enam persen**) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, **1 September 2020**

 Ketua Program Studi Manajemen


Abd Razak Jer, SE., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
LABORATORIUM MANAJEMEN

Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau

LEMBAR PLAGIARISME

Pada tanggal **31 Agustus 2020** telah dilakukan pengujian Plagiarisme:

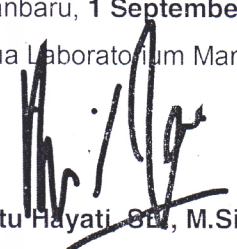
Nama : **ROBBIE RHAPSODY SITORUS**
NPM : **155210445**
Judul Skripsi : **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN
(Persero) UPDK PEKANBARU**
Dosen Pembimbing : **ABD. RAZAK JER, SE., M.Si**

Keterangan halaman skripsi pengujian plagiarisme sebagai berikut:

Bab	Keterangan	Halaman
I	Pendahuluan	1-13
II	Tinjauan Pustaka	14-44
III	Metodologi Penelitian	45-50
IV	Gambaran Umum Perusahaan	51-58
V	Hasil Penelitian	59-107
VI	Kesimpulan dan Saran	108-109
% Plagiarisme		26%

Skripsi yang sudah memenuhi plagiarisme maksimal 30% digunakan sebagai bahan ujian seminar hasil.

Pekanbaru, 1 September 2020
Ketua Laboratorium Manajemen


Restu Hayati, SE., M.Si

ABSTRAK

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) UPDK PEKANBARU

Oleh:

ROBBIE RHAPSODY SITORUS
155210445

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pengembangan karier dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. Populasi dalam perusahaan ini berjumlah 56 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus dan data diolah dengan menggunakan IBM SPSS versi 23. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel pengembangan karier dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. Untuk variabel pengembangan karier secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN (Persero) UPDK (PEKANBARU)

By:

ROBBIE RHAPSODY SITORUS

155210445

The purpose of this study was to analyze the influence of career development and work discipline on employee performance at PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. The population in this company amounted to 56 people with the sampling technique using the census method and the data were processed using IBM SPSS version 23. This study used a descriptive method. The results of this study indicate that simultaneously, career development and work discipline variables together have a significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. For career development variables partially have a positive and significant effect on employee performance, while work discipline has a positive and insignificant effect on employee performance.

Keywords: Career Development, Work Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah memberikan rahmat dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Riau dengan Judul Penelitian **“Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPDK (Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan) Pekanbaru”**.

Dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, Penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, arahan, dan motivasi dari berbagai pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Terima kasih yang luar biasa kepada kedua orang tua saya yang tercinta, Ayah Juhong Sitorus, Ibu Surta Napitupulu, dan adik kandung saya Rossa Sitorus serta seluruh keluarga besar saya yang tiada hentinya memberikan kasih sayang yang tulus dan selalu memanjatkan doa, memberikan dukungan serta semangat yang tiada duanya demi kesuksesan penulis.
2. Bapak Rektor Universitas Islam Riau Prof. Dr. Syafrinaldi, SH., M.CL.
3. Bapak Dr. Firdaus A Rahman, SE., M.Si., Ak.CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

4. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau sekaligus pembimbing saya yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan selama penulisan skripsi.
5. Seluruh dosen, staf pengajar serta staf pegawai dalam lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
6. Manajer dan karyawan PT. PLN (Persero) UPDK (Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan) Pekanbaru yang telah memberikan izin untuk penelitian.
7. Yang terkasih Dirga Wardani, Fanny Sitorus, Nesia Hutabarat, Yeni Lestari SE, Recka Sodikin SE, Yasir Rohman SE, Wahyu Theni Putera, Eric Situmeang SE, serta teman sepembimbing lainnya, dan seluruh teman-teman Manajemen angkatan 2015 terutama kelas I terima kasih banyak atas doa dan dukungan kalian selama ini kepada penulis selama penulis membuat skripsi ini hingga selesai.

Semoga Tuhan memberikan kasih sayang dan anugerah kepada mereka yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan akan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Tuhan Yang Maha Kuasa. Seperti kata peribahasa “Tak Ada Gading Yang Retak” dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan baik dari segi isi maupun penulisannya. Apabila terdapat kesalahan baik teori yang tersaji maupun dalam teknik penyelesaiannya, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Akhir kata,

semoga apa yang terdapat dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua orang khususnya dalam pengembangan ilmu pengetahuan.



Pekanbaru, September 2020

Penulis

Robbie Sitorus

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

ABSTRAK	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	10
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
1.4. Sistematika Penulisan.....	13
BAB II: TELAAH PUSTAKA	14
2.1. Kinerja Karyawan	14
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	14
2.1.2. Tujuan dari Kinerja Karyawan.....	15
2.1.3. Manfaat dari Kinerja	16
2.1.4. Asas-asas Penilaian Kinerja	16
2.1.5. Indikator Kinerja	18
2.1.6. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja	18
2.2. Disiplin Kerja.....	23
2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	23
2.2.2. Macam-macam Disiplin Kerja	24
2.2.3. Prinsip-prinsip Disiplin Kerja	27

2.2.4. Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin Kerja	28
2.2.5. Bentuk Disiplin Kerja	29
2.2.6. Indikator Disiplin Kerja	30
2.2.7. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kedisiplinan.....	31
2.3. Pengembangan Karier	32
2.3.1. Pengertian Pengembangan Karier	32
2.3.2. Model Pengembangan Karier.....	33
2.3.3. Tujuan Pengembangan Karier	35
2.3.4. Manfaat Pengembangan Karier	36
2.3.5. Proses Karier	36
2.3.6. Perencanaan Karier	37
2.3.7. Indikator Pengembangan Karier	38
2.3.8. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pengembangan Karier.....	39
2.4. Penelitian Terdahulu	41
2.5. Kerangka Berpikir	43
2.6. Hipotesis.....	44

BAB III: METODE PENELITIAN..... 45

3.1. Lokasi Penelitian.....	45
3.2. Operasional Variabel.....	45
3.3. Populasi dan Sampel	46
3.4. Jenis dan Sumber Data	47
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.6. Teknik Analisis Data.....	47

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN..... 51

4.1. Sejarah Perusahaan.....	51
4.2. Visi dan Misi Perusahaan.....	52
4.3. Struktur Organisasi.....	53
4.4. Tugas dan Pokok Fungsi Jabatan	55
4.5. Aktivitas Perusahaan.....	58

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 59

5.1. Identitas Responden	59
5.1.1. Jenis Kelamin	59
5.1.2. Umur	60
5.1.3. Tingkat Pendidikan	60
5.1.4. Masa Kerja	61
5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas	62
5.2.1. Uji Validitas	62
5.2.2. Uji Reliabilitas	63
5.3. Analisis Deskriptif Pengembangan Karier (X1)	64
5.4. Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Pengembangan Karier (X1).....	73
5.5. Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (X2)	75
5.6. Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Disiplin Kerja (X2)	84
5.7. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)	85
5.8. Rekapitulasi Tanggapan tentang Kinerja Karyawan (Y)	94

5.9. Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru	95
5.9.1. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	95
5.9.2. Analisis Regresi Linier Berganda	100
5.9.3. Hasil Koefisien Regresi secara Simultan (Uji F)	102
5.9.4. Hasil Koefisien Regresi secara Parsial (Uji T)	103
5.10. Pembahasan.....	105
5.10.1. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja	105
5.10.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja	106
5.10.3. Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	107
BAB VI: PENUTUP.....	109
6.1. Kesimpulan	109
6.2. Saran	110
DAFTAR PUSTAKA.....	111
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daftar Jumlah Karyawam pada PT. PLN (Persero) UPDK (Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan) Pekanbaru.....	4
Tabel 1.2	Jumlah Karyawan yang Mengalami Pengembangan Karier pada PT. PLN (Persero) UPDK (Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan) Pekanbaru	8
Tabel 1.3	Data Presensi Karyawan PT. PLN (Persero) UDPK (Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan) Pekanbaru.....	9
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	41
Tabel 3.1	Operasional Variabel	45
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 5.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	60
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	61
Tabel 5.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	61
Tabel 5.5.	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	62
Tabel 5.6.	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	63
Tabel 5.7	Tanggapan Responden tentang Kesesuaian Penilaian Prestasi Kerja	66
Tabel 5.8.	Tanggapan Responden tentang Keadilan dalam Penilaian Prestasi Kerja	67
Tabel 5.9	Tanggapan Responden tentang Prestasi Kerja sebagai Acuan Kemajuan Karier.....	68
Tabel 5.10	Tanggapan Responden tentang Materi Pelatihan yang Dibutuhkan..	70

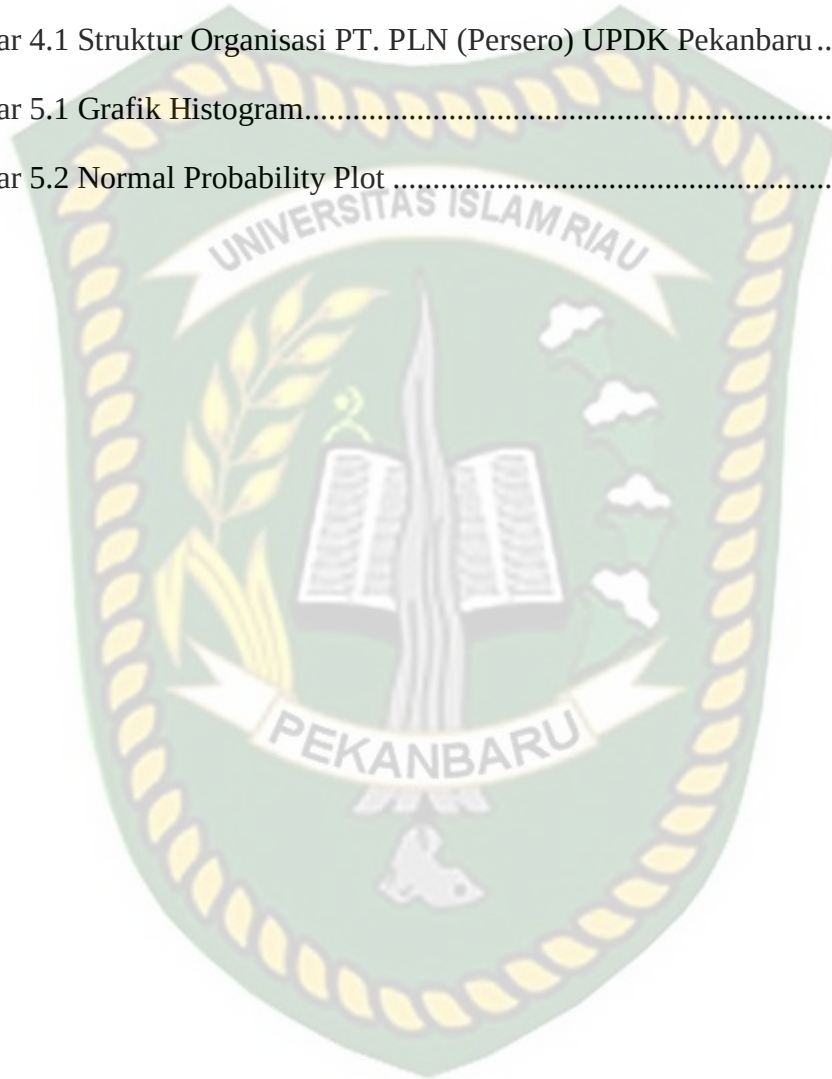
Tabel 5.11	Tanggapan Responden tentang Sarana dan Fasilitas Pelatihan	71
Tabel 5.12	Tanggapan Responden tentang Tanggung Jawab.....	72
Tabel 5.13	Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Pengembangan Karier (X1).....	73
Tabel 5.14	Tanggapan Responden tentang Jam Masuk Kerja.....	76
Tabel 5.15	Tanggapan Responden tentang Jam Istirahat	77
Tabel 5.16	Tanggapan Responden tentang Jam Pulang Kerja	79
Tabel 5.17	Tanggapan Responden tentang Cara Berpakaian	80
Tabel 5.18	Tanggapan Responden tentang Sopan Santun.....	82
Tabel 5.19	Tanggapan Responden tentang Kepatuhan.....	83
Tabel 5.20	Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Disiplin Kerja (X2).....	84
Tabel 5.21	Tanggapan Responden tentang Kecepatan	86
Tabel 5.22	Tanggapan Responden tentang Kemampuan	87
Tabel 5.23	Tanggapan Responden tentang Hasil Kerja.....	89
Tabel 5.24	Tanggapan Responden tentang Ketelitian Kerja	90
Tabel 5.25	Tanggapan Responden tentang Keterampilan	91
Tabel 5.26	Tanggapan Responden tentang Kerapian	92
Tabel 5.27	Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Kinerja Karyawan (Y)....	94
Tabel 5.28	Hasil Uji Multikolinieritas.....	98
Tabel 5.29	Hasil Uji Autokorelasi	100

Tabel 5.30 Hasil Analisis Regresi Berganda	101
Tabel 5.31 Hasil Analisis Uji F	103
Tabel 5.32 Hasil Analisis Uji T	103
Tabel 5.33 Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	105



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru	54
Gambar 5.1 Grafik Histogram.....	96
Gambar 5.2 Normal Probability Plot	97



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi tentu mempunyai suatu tujuan yang ingin dicapai, untuk mewujudkan tujuan tersebut salah satu faktor yang mendukung adalah individu-individu atau sumber daya manusia di dalam organisasi itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi manajemen sumber daya manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan, yaitu meningkatkan kemampuan, kemandirian, dan sumber daya yang dimiliki.

Menurut Zulkifli (2017) pengembangan karier adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya hal-hal yang mendorong seseorang memilih pengembangan karier sebagai wirausaha, dapat diketahui melalui penilaian kepribadian khususnya pengalaman dan latar belakangnya. Pengembangan karier merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan kariernya.

Karier karyawan sangat penting bagi individu dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Jika perusahaan ingin tetap bertahan dan berkompetitif dengan baik dalam perkembangan lingkungan yang begitu cepat, perusahaan tersebut harus mampu menciptakan kondisi yang membawa para anggota untuk dapat memperbaiki performance kerjanya, sehingga meningkatkan

hasil kerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut. Untuk mencapai efektivitas perusahaan dan mengingat begitu pentingnya peran karyawan dalam suatu perusahaan, maka kegiatan pengembangan karier karyawan merupakan hal penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, misalnya melalui pendidikan karier, informasi karier, dan bimbingan karier. Setelah berbagai informasi dan bimbingan karier diberikan, kemudian penetapan karier merupakan langkah awal untuk jenjang karier seseorang, sehingga saat ini perlu adanya pengembangan karier masing-masing karyawan sesuai kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Menurut Siagian (dalam Nuraini, 2013) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, di antaranya dengan memperhatikan disiplin kerja. Di dalam disiplin yang menjadi faktor pokok adalah kesadaran dan keinsyafan terhadap aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi yang bersangkutan tanpa adanya disiplin yang tinggi maka bisa berakibatkan merosotnya semangat kerja dan efisiensi. Apabila setiap karyawan dalam perusahaan itu dapat mengendalikan diri dan mematuhi semua norma-norma yang berlaku, maka hal ini dapat menjadi modal utama yang amat menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Mematuhi peraturan berarti memberikan dukungan positif pada perusahaan dalam melaksanakan program-program yang telah

ditetapkan sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai.

Menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja seorang karyawan dikatakan baik apabila ia memiliki motivasi kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan ia bekerja.

PT. PLN (Persero) adalah suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang melayani kebutuhan masyarakat di bidang jasa Pelayan Listrik Negara (PLN). Seperti menyediakan pelayanan listrik Negara terhadap masyarakat, dengan melakukan pemasangan listrik (meteran, kecepatan arus, maupun besar tekanan listrik).

PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara memiliki 7 sektor dan 1 induk terdiri dari sektor Belawan, sektor Tapanuli Tengah, sektor Nagan Raya, sektor Langkat, sektor Medan, sektor Pandan, dan sektor Pekanbaru, serta lokasi kantor induknya di kota Medan. Perusahaan listrik ini adalah salah satu sektor dari Pekanbaru yang terletak di Jl. Tanjung Datuk no. 74, kota Pekanbaru. PT. PLN (Persero) UPDK (Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan) Pekanbaru merupakan sebuah perusahaan milik Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menangani semua bagian kelistrikan yang ada di

daerah Pekanbaru dengan memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak dan merupakan salah satu sektor yang memiliki banyak pelanggan. PT. PLN (Persero) UPPK Pekanbaru memiliki karyawan sebanyak 56 orang yang sudah dibagi per bidang. Berikut daftar jumlah karyawan pada PT. PLN (Persero) UPPK Pekanbaru:

Tabel 1.1
Daftar Jumlah Karyawan pada PT. PLN (Persero) UPPK Pekanbaru

No.	Jabatan	Pendidikan Terakhir					
		SMA	STM	SMK	D1	D3	S1
1.	Manajer UPPK						1
2.	Senior Specialist II/Analyst/Kinerja & Quality Assurance						1
3.	Senior Specialist II/Analyst/Assistant Analyst M. Risiko		1				
4.	Manager Enjiniring						1
5.	Supervisor Enjiniring						1
6.	Supervisor Pemeliharaan Prediktif		1				
7.	As. Engineer Pengelola Sistem		1				
8.	Junior Engineer Pengelola Sistem				1	1	
9.	As. Engineer Pemeliharaan Prediktif					2	
10.	Junior Engineer Pemeliharaan Prediktif					1	
11.	Manager Operasi dan Pemeliharaan						1
12.	Supervisor RENTAL OP					1	
13.	Supervisor RENTAL Har		1				
14.	Supervisor Energi Primer		1				
15.	Supervisor RENTAL OP dan Hardan Te						1
16.	Supervisor Logistik		1				
17.	As. Engineer Perencanaan dan Pengendalian Pemeliharaan					2	
18.	Junior Engineer Perencanaan dan Pengendalian Pemeliharaan						1

19.	Technician/As. Technician/Junior Technician Energi Primer	1					
20.	Engineer RENTAL Op dan Har		1				
21.	As. Engineer RENTAL Op dan Har						1
22.	Junior Officer Administrasi Logistik			1		1	
23.	Junior Engineer Inventory Control					1	1
24.	Manager Keuangan, SDM, dan Administrasi		1				
25.	Supervisor SDM dan Umum	1					
26.	Supervisor Keuangan					1	
27.	As. Analyst Anggaran dan Keuangan	1					1
28.	Junior Analyst Anggaran dan Keuangan					1	
29.	As. Analyst Akuntansi					1	
30.	Junior Analyst Akuntansi	1				1	
31.	As. Officer Sekretariat dan Umum	2	2				
32.	Junior Officer Sekretariat dan umum	1		1			
33.	As. Analyst/As. Officer Administrasi SDM						1
34.	Junior Analyst/As. Officer Administrasi SDM			1			1
35.	Pejabat Pelaksana Pengadaan						1
36.	Pejabat Pelaksana K3 dan Keamanan		1				
37.	Pejabat Pelaksana Lingkungan					1	
38.	Analyst Pelaksana Pengadaan					1	
39.	As. Analyst Pelaksana Pengadaan						2
40.	Junior Officer Administrasi Pengadaan				1		
41.	As. Engineer K3 dan Keamanan		2				
42.	Junior Engineer Lingkungan					1	
	Jumlah	56					

Sumber: PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah PT. PLN (Persero) UPDK (Unit Pelaksana Pengendalian Pembangunan) Pekanbaru memiliki jumlah karyawan 56 orang yang terdiri dari Manajer UPDK 1 orang dengan pendidikan terakhir S1, Senior Specialist II/Analyst/Kinerja & Quality Assurance 1 orang dengan pendidikan terakhir S1, Senior Specialist II/Analyst/Assistant Analyst M. Risiko 1 orang dengan pendidikan terakhir STM, Manager Enjiniring 1 orang dengan pendidikan terakhir S1, Supervisor Enjiniring 1 orang dengan pendidikan terakhir S1, Supervisor Pemeliharaan Prediktif 1 orang dengan pendidikan terakhir STM, As. Engineer Pengelola Sistem 1 orang dengan pendidikan terakhir STM, Junior Engineer Pengelola Sistem 2 orang dengan pendidikan terakhir D1 dan D3, As. Engineer Pemeliharaan Prediktif 2 orang dengan pendidikan terakhir D3, Junior Engineer Pemeliharaan Prediktif 1 orang dengan pendidikan terakhir D3, manager Operasi dan Pemeliharaan 1 orang dengan pendidikan terakhir S1, Supervisor Rendal Op 1 orang dengan pendidikan terakhir D3, Supervisor Rendal Har 1 orang dengan pendidikan terakhir STM, Supervisor Energi Primer 1 orang dengan pendidikan terakhir STM, Supervisor Rendal Op dan Hard an Te 1 orang dengan pendidikan terakhir S1, Supervisor Logistik 1 orang dengan pendidikan terakhir STM, As. Engineer Perencanaan dan Pengendalian Pemeliharaan 2 orang dengan pendidikan terakhir D3, Junior Engineer Perencanaan dan Pengendalian Pemeliharaan 1 orang dengan pendidikan terakhir S1, Technician/As. Technician/Junior Technician Energi Primer 1 orang dengan pendidikan terakhir SMA, Engineer Rendal OP dan Har 1 orang dengan pendidikan terakhir STM, As. Engineer Rendal Op dan Har 1 orang dengan pendidikan terakhir S1, Junior

Officer Administrasi Logistik 2 orang dengan pendidikan terakhir SMK dan D3, Junior Engineer Inventory Control 2 orang dengan pendidikan terakhir D3 dan S1, Manager Keuangan, SDM, dan Administrasi 1 orang dengan pendidikan terakhir STM, Supervisor SDM dan Umum 1 orang dengan pendidikan terakhir SMA, Supervisor Keuangan 1 orang dengan pendidikan terakhir D3, As. Analyst Anggaran dan Keuangan 2 orang dengan pendidikan terakhir SMA dan S1, Junior Analyst Anggaran dan Keuangan 1 orang dengan pendidikan terakhir D3, As. Analyst Akuntansi 1 orang dengan pendidikan terakhir D3, Junior Analyst Akuntansi 2 orang dengan pendidikan terakhir SMA dan D3, As. Officer Sekretariat dan Umum 4 orang dengan pendidikan terakhir SMA dan STM, Junior Officer Sekretariat dan Umum 2 orang dengan pendidikan terakhir SMA dan SMK, As. Analyst/As. Officer Administrasi SDM 1 orang dengan pendidikan terakhir S1, Junior Analyst/As. Officer Administrasi SDM 2 orang dengan pendidikan terakhir SMK dan S1, Pejabat Pelaksana Pengadaan 1 orang dengan pendidikan terakhir S1, Pejabat Pelaksana K3 dan Keamanan 1 orang dengan pendidikan terakhir STM, Pejabat Pelaksana Lingkungan 1 orang dengan pendidikan terakhir D3, Analyst Pelaksana Pengadaan 1 orang D3, As. Analyst Pelaksana Pengadaan 2 orang dengan pendidikan terakhir S1, Junior Officer Administrasi Pengadaan 1 orang dengan pendidikan terakhir, As. Engineer K3 dan Keamanan 2 orang dengan pendidikan terakhir STM, Junior Engineer Lingkungan 1 orang dengan pendidikan terakhir D3.

Berdasarkan tabel berikut ini dapat dilihat jumlah karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru yang mengalami pengembangan karier.

Tabel 1.2

**Jumlah Karyawan yang Mengalami Pengembangan Karier pada PT. PLN
(Persero) UPDK Pekanbaru Tahun 2019**

No	Jabatan	Peningkatan	Keterangan
1	Junior Analyst Akuntansi	Asisten Analyst Akuntansi	1 Orang
2	Assistant Analyst Pelaksana Pengadaan	Analyst Pelaksana Pengadaan	1 Orang
3	Junior Engineer Pemeliharaan Prediktif	Assistant Engineer Pemeliharaan Prediktif	1 Orang
4	Assistant Technician Lingkungan	Pejabat Pelaksana Lingkungan	1 Orang

Sumber: PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat jumlah karyawan yang mengalami kenaikan atau pengembangan karier tahun 2019 di PT. PLN (Persero) UPDK (Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan) Pekanbaru. Sekalipun jumlah karyawan yang mengalami pengembangan karier sangat sedikit dibandingkan jumlah karyawan yang ada, hal ini merupakan penilaian yang baik karena hanya karyawan yang memperoleh penilaian yang terbaik yang mendapatkan pengembangan karier. Meskipun demikian setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam memperoleh pengembangan karier setiap tahunnya.

Dalam proses pengembangan karier di perusahaan tersebut menggunakan metode *grade* yang terdapat dalam tiga golongan yaitu *basic*, *specific*, dan *system*. Dari *basic* terdapat enam tingkat yaitu, 1, 2, 3, 4, 4a, 4b. Dari *specific* terdapat empat tingkat yaitu 1, 2, 3, 4. Dari *system* terdapat empat tingkat yaitu 1, 2, 3, 4. Untuk rekrutmen yang diambil lulusan dari SMK/SMA mendapat posisi di

golongan *basic* 4b, sedangkan rekrutmen yang diambil lulusan dari D1 dan D3 mendapat posisi di golongan *basic* 2. Untuk rekrutmen yang diambil lulusan dari S1 mendapat posisi di golongan *specific* 4, sedangkan rekrutmen yang diambil lulusan dari S2 mendapat posisi di golongan *specific* 2.

Berikut ini dengan memperhatikan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, jam kerja di perusahaan adalah 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam dalam lima hari. Jam kerja bagian kantor pada hari Senin sampai Kamis mulai bekerja pukul 08:00 – 12:00 WIB, kemudian jam istirahat pukul 12:00 – 13:30 WIB, lalu kembali bekerja pukul 13:00 – 16:30 WIB dan hari Jumat mulai bekerja pukul 07:30 – 12:00 WIB, kemudian jam istirahat pukul 12:00 – 13:30 WIB, lalu kembali bekerja pukul 13:30 – 17:00 WIB.

Berikut dapat dilihat tingkat kehadiran karyawan dalam satu tahun pada PT. PLN (Persero) UPDK (Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan) Pekanbaru:

Tabel 1.3
Data Presensi Karyawan
PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru Tahun 2019

Bulan	Total Hari Kerja	Total Karyawan tidak Masuk	Total Karyawan Terlambat Masuk
Januari	22	2	3
Februari	22	-	-
Maret	22	-	-
April	22	-	1
Mei	22	1	2
Juni	22	3	5
Juli	22	-	3
Agustus	22	-	-
September	22	-	2

Oktober	22	-	-
November	22	-	1
Desember	22	2	4
Jumlah		8	21

Sumber: PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru

Berdasarkan tabel 1.3 di atas kita dapat melihat data-data tentang disiplin kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) UPDK (Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan) Pekanbaru dari bulan Januari hingga Desember tahun 2019 dilihat dari tingkat absensi yakni total karyawan tidak masuk dan total karyawan terlambat masuk.

Jadi dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian kecil karyawan tidak masuk kerja, namun pada bulan Juni terdapat peningkatan karyawan tidak masuk dan karyawan terlambat masuk.

Berdasarkan tinjauan lapangan penulis pada di PT. PLN (Persero) UPDK (Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan) Pekanbaru memiliki permasalahan yang dihadapi, yaitu (1) masih adanya bahwa sebagian para karyawan yang bekerja tidak mematuhi peraturan perusahaan (jam masuk kerja), (2) masih rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan, di mana dari data ketidakhadirannya masih ada sebagian para karyawan yang tidak masuk.

1.2.Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah: “Apakah Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPDK (Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan) Pekanbaru”.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPDK (Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan) Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPDK (Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan) Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karier dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPDK (Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan) Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan bisa menambah pengetahuan bidang sumber daya manusia dalam mengetahui pengembangan karier dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta dapat menganalisa permasalahan dengan menggunakan teori-teori yang ada.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan sumbangan pikiran untuk perusahaan yang diharapkan berguna sebagai bahan masukan dalam usaha menciptakan kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lainnya

Sebagai bahan referensi bagi penelitian lainnya yang berkeinginan untuk melakukan penelitian dan pembahasan terhadap masalah yang sama yang akan datang.

1.4. Sistematika Penulisan

Pada bagian ini diuraikan secara ringkas tahapan pembahasan skripsi, di mana pembahasan ini dibagi dalam enam bab yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini akan menguraikan teori-teori yang berkaitan dengan judul, yaitu pengembangan karier, disiplin kerja, dan kinerja karyawan serta penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi lokasi penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan memuat sejarah PT. PLN (Persero) UPDK (Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan) Pekanbaru, struktur organisasi, visi dan misi, serta aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan memaparkan hasil penelitian beserta pembahasannya.

BAB VI : PENUTUP

Bab terakhir ini akan memuat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian.



Dokumen ini adalah Arsip Mlik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Kinerja

Semakin berkembangnya organisasi maka semakin banyak pula melibatkan tenaga kerja dalam usaha menunjang kelancaran jalannya organisasi di samping memperhatikan faktor-faktor produksi. Jika kita berbicara mengenai produk/jasa yang dihasilkan oleh suatu organisasi maka hal tersebut tidak akan terlepas dari permasalahan kinerja.

Pengertian kinerja menurut Kasmir (2016:182) adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Rivai dalam (Dinarianti 2011:20) menyatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Harsuko (2011) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Menurut Gibson (dalam Kasmir 2016:182) kinerja karyawan adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik karyawan, motivasi

karyawan, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

Mangkunegara (2011:67) mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Menurut Robbins (dalam Kasmir 2016:183) kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi (M), dan kesempatan atau opportunity (O), yaitu $\text{kinerja} = f(A \times M \times O)$, artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

2.1.2. Tujuan dari Kinerja Karyawan

Kinerja dari karyawan mengkaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku karyawan. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Sedangkan sebagai hasil kerja, kinerja merupakan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki kesediaan dan kemampuan tertentu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki kesediaan dan kemampuan tertentu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baru dari para karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Sasaran yang menjadi objek penilaian adalah kecakapan, kemampuan

karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga tujuan perusahaan tercapai maksimal.

2.1.3. Manfaat dari Kinerja

Penilaian kerja menurut Dr. Ir. Sjafriz Mangkuprawira (2011) memiliki manfaat yang dapat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan perusahaan khususnya manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

1. Perbaikan hasil kerja

Umpan balik hasil kerja bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki hasil kerja.

2. Penyesuaian kompensasi

Penilaian kerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang diterima.

3. Keputusan penempatan

Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada hasil kerja masa lalu dan antisipatif, misalnya: dalam bentuk penghargaan.

2.1.4. Asas-asas Penilaian Kinerja

Seluruh karyawan diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerjanya dari waktu ke waktu. Artinya harus dilakukan perubahan terhadap kesalahan-kesalahan yang telah dibuat sebelumnya dan diharapkan kesalahan ini tidak berulang di kemudian hari. Agar memperoleh hasil kinerja seperti yang diinginkan, maka penilaian kinerja harus dilakukan sesuai dengan asas-asas penilaian kinerja.

Menurut Kasmir (2016:201) asas-asas penilaian untuk melakukan penilaian kinerja harus dilakukan:

1. Secara objektif

Objektif artinya melakukan penilaian harus dilakukan apa adanya sesuai dengan kriteria yang telah diterapkan. Artinya penilai dalam menilai jangan terpengaruh oleh hal-hal yang di luar yang telah ditentukan.

2. Secara Adil

Adil merupakan salah satu asas yang penting, mengingat tanpa memberi rasa keadilan tentu akan memberikan dampak yang buruk terhadap penilaian. Adil artinya dalam menilai harus memberikan kesempatan yang sama kepada setiap karyawan. Memberikan peluang yang sama untuk dinilai sehingga tidak menimbulkan kecemburuan di antara karyawan. Sikap atasan dalam menilai yang berdasarkan keadilan tentu akan memberikan hasil yang baik.

3. Secara transparan

Di samping objektif dan adil dalam melakukan penilaian, juga perlu diperhatikan adalah factor transparan. Artinya dalam melakukan penilaian harus dengan adanya keterbukaan, baik dalam proses menilai serta memberikan hasil penilaian. Namun terkadang dalam praktiknya ada saja hal-hal yang memang tidak perlu diberikan alasan dasar penilaian.

Asas penilaian kinerja ini harus diterapkan semuanya, tidak boleh dilakukan hanya dengan salah satu atau dua saja. Jika hanya dilakukan satu atau dua item saja, maka hasil penilaian tidak akan sebaik dengan yang menggunakan seluruh item di atas.

2.1.5. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:75) mengemukakan bahwa aspek yang dinilai dari kinerja mencakup aspek:

1. Kemampuan

Kemampuan adalah keterampilan, pengetahuan, dan penguasaan karyawan atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan. Kemampuan kompeten tentunya wajib dimiliki oleh setiap karyawan dalam menunjang karier masa depannya, karena perusahaan juga mengutamakan keterampilan yang dimiliki dalam menentukan jenjang karier karyawan.

2. Hasil kerja

Kemampuan kerja karyawan sebagai hasil kerja yang berasal dari adanya perilaku kerja serta lingkungan kerja tertentu yang kondusif.

3. Ketelitian kerja

Pada dasarnya merupakan ketepatan dalam melakukan suatu pekerjaan. Ketelitian ini dapat mengukur hasil aktivitas yang dihasilkan oleh gerakan-gerakan tubuh.

4. Kecepatan Kerja

Kecepatan kerja adalah orang yang memiliki kecerdasan dan berpengalaman atau professional serta mampu mengerjakan dengan tuntas semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang.

2.1.6. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri maupun organisasi.

Banyak kendala yang memengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya. Kasmir (2016:189) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara teratur, sesuai dengan yang telah diterapkan. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan memengaruhi kinerja seseorang.

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 yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik,

maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. 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 sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal itu tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana, dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat menghasilkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

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 Afandi (2018) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadian, dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang karyawan.

5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan karyawan dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua karyawan ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

2.2. Disiplin Kerja

2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Nuraini (2013:106) disiplin merupakan ketaatan kepada suatu perusahaan beserta segala ketentuan-ketentuannya berdasarkan keinsafan dan kesadaran, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Hartanto (2016:126) disiplin kerja adalah suatu yang kemampuan yang akan berkembang dalam kehidupan kesehariannya seseorang atau kelompok (organisasi) dalam bertaat azas, peraturan, norma-norma, dan perundang-undangan untuk melakukan nilai-nilai kaidah tertentu dan tujuan hidup yang ingin dicapai oleh mereka dalam berkerja.

Menurut Siagian (dalam Nuraini, 2013:106) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia mendengar tugas dan wewenang yang diberikannya kepadanya.

Menurut Pandi Afandi (2018:11-12) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi.

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia oleh Anwar Prabu (2011:129) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi *discipline is management action to enforce organization standards* (Keith Davis, 1985:366).

Menurut Hasibuan (2009:193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku, kedisiplinan dapat diartikan bilaman karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.2.2. Macam-macam Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional, dalam hal ini ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu preventif dan korektif, yaitu: Handoko (dalam Nuraini, 2013:107)

1. Disiplin Preverentif

Yaitu suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Dengan cara preverentif karyawan dapat memlihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi, pimpinan perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preverentif, begitu pula karyawan harus dan

wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

2. Disiplin Korektif

Yaitu suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetakan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan tujuan memperbaiki kinerja karyawan yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Mangkunegara (dalam Hartanto, 2016) mengutarakan macam-macam disiplin kerja dalam organisasi, yaitu yang bersifat preverentif dan bersifat korektif:

1. Disiplin Preverentif

Pendekatan yang bersifat preverentif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif.

Keberhasilan penerapan pendisiplinan preverentif terletak pada disiplin pribadi para pegawai organisasi. Akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit ada tiga hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

- a. Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya.
- b. Para pegawai perlu diberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksud seyogianya disertai informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif tersebut.
- c. Para pegawai didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pendisiplinan dilakukan secara bertahap, dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan dimulai dari yang paling ringan hingga yang paling terberat. Misalnya dengan peringatan lisan, pernyataan ketidakpuasan oleh atasan langsung, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian sementara, pemberhentian atas permintaan sendiri, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, pemberhentian dengan tidak hormat.

2.2.3. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Ada beberapa prinsip yang membentuk dasar-dasar organisasi dalam program disiplin bawahan yang baik menurut Nuraini (2013) adalah:

1. Komunikasi Standar

Kebijakan-kebijakan, standar dan prosedur-prosedur disiplin dibuat secara tertulis dan dikomunikasikan kepada para bawahan.

2. Mengumpulkan Fakta-fakta

Para manajer mengumpulkan data-data faktual jika suatu pelanggaran terjadi. Jika tindakan disiplin tertantang, beban pembuktian terletak pada manajer untuk memperlihatkan bahwa ada penyebab terhadap perlakuan yang demikian.

3. Konsisten

Disiplin harus diimplementasikan secara konsisten, jika tidak akan menimbulkan keraguan terhadap situasi antar karyawan. Para manajer harus menerapkan tindakan disiplin yang sama dalam keadaan-keadaan yang serupa (tidak diskriminasi).

4. Ketetapan Waktu

Hukuman disiplin harus diterapkan secepat mungkin setelah terjadi sesuatu pelanggaran dengan catatan jika keadaan emosi sedang meledak, manajer bisa sedikit melonggarkan penerapan disiplin tersebut.

5. Keadilan

Tindakan disiplin harus diterapkan dengan adil, sesuai dengan standar yang telah dilanggar agar penerapan disiplin berhasil diterapkan oleh pimpinan perusahaan. Penerapan disiplin yang tidak adil akan merusak kinerja karyawan.

6. Tindakan Positif

Disiplin harus berorientasi pada tindakan korektif dan positif, serta member kesempatan bagi bawahan untuk memperbaiki kinerjanya.

7. Pelaksanaan

Batasan sejauh mana setiap prinsip sepenuhnya dilaksanakan dalam sebuah perusahaan sangat beragam dari tinggi ke rendah, tergantung pada pandangan yang diberikan pelaksana program disiplin tersebut.

Menurut Husein (dalam Hartanto, 2016) berpendapat bahwa seorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut:

1. Hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja.
2. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi.
3. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan.
4. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih.
5. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.
6. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
7. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja. Selama kerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

2.2.4. Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin Kerja

Tujuan utama pengadaan hukuman disiplin kerja bagi para tenaga kerja yang melanggar norma-norma organisasi adalah memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Pada umumnya sebagai pegangan pimpinan meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis hukuman disiplin kerja yang dikemukakan oleh Nuraini (2013:109) adalah sebagai berikut:

1. Hukuman disiplin ringan terdiri dari:
 - a. Teguran lisan.
 - b. Teguran tertulis.
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Jenis hukuman disiplin sedang, misalnya:
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala.
 - b. Penundaan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala.
 - c. Penundaan kenaikan pangkat (paling lama 1 tahun).
3. Jenis hukuman disiplin berat, misalnya:
 - a. Penundaan pangkat, pada pangkat yang setingkat lebih rendah.
 - b. Pembebasan dari jabatan.
 - c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dari statusnya sebagai pegawai.
 - d. Pemberhentian dengan tidak hormat dari statusnya sebagai pegawai.

2.2.5. Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Veithzal (2011) yaitu:

1. Disiplin retributif (*retributive dicipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif (*corrective dicipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disiplin.
4. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.2.6. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2015:94) terdapat enam indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Jam masuk kerja

Datang tepat waktu merupakan kebiasaan baik yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Kebiasaan ini akan membantu karyawan lebih sukses, misalnya seperti reputasi baik atau mendapatkan klien baru.

2. Jam istirahat

Perusahaan wajib memberi karyawan kesempatan untuk beristirahat secukupnya. Oleh karena itu bisa pastikan karyawan tidak lupa waktu, sehingga bisa bekerja lagi tepat waktu dengan efisiensi tinggi.

3. Jam pulang kerja

Karyawan harus mengatur waktu agar jam pulang kerja tepat waktu, misalnya seperti fokus, hindari berbagai gangguan kerja, menghindari rapat yang hanya membuang-buang waktu.

4. Cara berpakaian

Perusahaan mewajibkan karyawan mengenakan pakaian formal atau pakaian bergaya kasual, sudah semestinya mereka mengikuti peraturan tersebut. Namun, sebaiknya karyawan juga perhatikan gaya berpakaian rekan kerja dan atasan.

5. Sopan Santun

Karyawan yang berkinerja baik tetapi tidak memiliki perilaku baik akan tersingkir oleh mereka yang selalu menjaga sopan santun dan berperilaku sebagaimana mestinya di perusahaan. Karena bagaimanapun perilaku karyawan mencerminkan bagaimana dirinya.

6. Kepatuhan

Efektifitas peraturan dalam suatu sistem perusahaan juga tidak terlepas dari faktor ketaatan atau kepatuhan dari tiap anggota perusahaan terhadap aturan yang ada.

2.2.7. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kedisiplinan

Menurut Martoyo dalam buku Marnis (2011:12) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi pembinaan disiplin adalah motivasi, kesejahteraan, kepemimpinan, pendidikan, latihan, dan penegakan disiplin lewat hukum.

Disiplin yang positif adalah yang konstruktif, sehingga merupakan suatu kebiasaan yang baik, suatu reaksi terhadap nilai-nilai serta norma yang berlaku dalam masyarakat. Disiplin yang positif ini dapat terwujud dalam suatu organisasi

apabila di dalamnya terdapat suasana yang memungkinkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan keadaan yang sebenarnya.

Untuk menciptakan disiplin kerja dapat dilakukan melalui bimbingan atau pengarahan. Bimbingan bagi pegawai akan menanamkan kebiasaan yang baik, kesadaran diri tanpa adanya paksaan sehingga pegawai berdisiplin dari keyakinan diri dan terwujud dalam sikap, tingkah laku dan tindakan nyata dalam bekerja. Untuk menjaga konsistensi kerja perlu adanya keteladanan, yakni pimpinan atau para petinggi dalam perusahaan datang pada tepat waktu, patuh terhadap peraturan organisasi dan berdedikasi tinggi. Dengan keteladanan pihak pimpinan pegawai dapat dibina sehingga tidak sekedar takut akan tetapi muncul rasa kesadaran, merasa malu terhadap pimpinan untuk selalu mengikuti dan meneladaninya.

Menurut Sutrisno (2012) asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

2.3. Pengembangan Karier

2.3.1. Pengertian Pengembangan Karier

Menurut Zulkifli (2017:235) pengembangan karier adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya hal-hal yang mendorong seseorang memilih pengembangan karier

sebagai wirausaha, dapat diketahui melalui penilaian kepribadian khususnya pengalaman dan latar belakangnya.

Menurut Handoko (dalam Kadarisman, 2012:325) pengembangan karier merupakan upaya-upaya pribadi seseorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karier.

Menurut Siagian (dalam Kadarisman, 2012:334) pengembangan karier berarti seorang pegawai ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

Menurut Wirawan (2015:432) karier adalah sebagai persepsi penilaian mengenai urutan pekerjaan, tugas dan/atau jabatan yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dan upah atau gaji yang diterima oleh pegawai sepanjang kehidupan kerjanya.

Menurut Rivai (2009:274) pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.

Sutisna (2011) mengemukakan bahwa pengembangan karier adalah penyerahan standar hidup sumber daya manusia dan organisasi ke masa yang akan datang dengan cara melakukan penyesuaian terhadap perubahan-perubahan lingkungan baik yang bersifat internal maupun eksternal.

2.3.2. Model Pengembangan Karier

Menurut Wirawan (2015:432) pengembangan karier adalah suatu proses mengembangkan karier seorang pegawai. Proses tersebut terdiri dari karier asesmen, perencanaan karier, pelatihan keterampilan, dan penempatan pegawai

dalam posisi yang cocok yang lebih tinggi dan evaluasi pelaksanaannya. Proses pengembangan pegawai meliputi langkah-langkah sebagai berikut:

1. Asesmen karier

Dalam proses asesmen, organisasi melakukan penelitian apakah pegawai mempunyai rencana karier tertentu dalam perusahaan/organisasi. Seorang pegawai yang menginginkan kariernya menanjak harus mempunyai rencana karier yang terdiri dari tujuan karier dan upaya apa yang akan ia lakukan untuk mencapai tujuan karier tersebut. Selanjutnya diteliti juga apakah perusahaan/organisasi telah menyusun karier untuk pegawai yang bersangkutan. Merupakan perusahaan/organisasi untuk merencanakan karier untuk setiap pegawainya.

2. Perencanaan karier

Karier pegawai merupakan pertemuan keselarasan antara rencana karier individu pegawai dengan rencana karier perusahaan/organisasi. Pertama, bisa saja terjadi rencana karier pegawai paralel dengan rencana karier yang disusun oleh perusahaan/organisasi. Kedua, dapat juga bertentangan dengan rencana karier perusahaan/organisasi. Misalnya, merencanakan kariernya untuk menjabat jabatan A sedangkan organisasi telah merencanakan kariernya untuk menduduki jabatan B. Jika yang terjadi yang pertama tidak akan terjadi masalah, terutama bagi pegawai yang bertalenta dapat menimbulkan kecemasan yang berakibat pegawai tersebut pindah kerja. Jika terjadi yang kedua, organisasi harus bernegosiasi dengan pegawai yang bersangkutan misalnya dengan mengemukakan alternative jalur karier yang tersedia untuk pegawai dalam organisasi.

3. Pelatihan

Setelah disusun rencana karier untuk individu pegawai, langkah selanjutnya adalah pelatihan pegawai. Tujuan pelatihan adalah mempersiapkan pegawai untuk menduduki posisi/jabatan dan peran yang telah ditetapkan oleh perusahaan/organisasi. Pegawai diberikan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas barunya.

4. Penempatan di posisi baru

Pegawai ditempatkan di posisi baru dengan surat keputusan dan deskripsi tugas barunya. Manajer SDM mungkin harus memberikan *briefing* mengenai posisi baru tersebut, hak dan kewajiban serta deskripsi tugas serta kinerja yang diharapkan.

5. Evaluasi pelaksanaan karier

Pegawai dievaluasi kinerjanya secara periodik mengenai pelaksanaan jabatan barunya.

2.3.3. Tujuan Pengembangan Karier

Berkaitan dengan bahasan tentang tujuan pengembangan karier pegawai, berikut ini dikemukakan pendapat dari para ahli di bidang manajemen. Menurut Zulkifli (2016), tujuan atau sasaran karier adalah posisi atau jabatan tertentu yang dapat dicapai oleh seorang pegawai apabila yang bersangkutan memenuhi semua syarat dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan jabatan tersebut. Yang penting dicatat, tujuan atau sasaran karier tidak otomatis tercapai bila seorang pegawai memenuhi semua persyaratan yang harus dipenuhi.

Dengan demikian melalui adanya pengembangan karier para karyawan dimotivasi agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

Sebab semakin efektif dan efisiennya karyawan bekerja akan semakin besar kemungkinan perusahaan mencapai tujuan bisnisnya secara maksimal.

2.3.4. Manfaat Pengembangan Karier

Menurut Zulkifli (2017:230) manfaat pengembangan karier adalah a) Mengembangkan potensi kemampuan dan keterampilan b) Mengetahui jalur pengembangan karier karyawan dalam organisasi c) Mendapat pelatihan yang sesuai dengan arah pengembangan kariernya d) mengendalikan tingkat keluar masuk pegawai (*turn over rate*) e) Membantu terlaksananya program kaderasi f) Mengetahui dan mengantisipasi keinginan dan bakat tenaga kerja, mengetahui sejak awal tenaga kerja yang kurang/tidak terampil, juga tenaga kerja yang tidak produktif sehingga dapat diambil tindakan segera.

2.3.5. Proses Karier

Menurut Zulkifli (2017:230) proses karier adalah suatu proses yang sengaja diciptakan perusahaan untuk membantu karyawan agar lebih meningkatkan karier. Karier adalah bagian yang penting dan akan berubah secara terus menerus terjadi dalam perjalanan dan kehidupan karyawan yang bekerja.

Proses karier, suatu kerangka yang dibangun dalam upaya membantu karyawan, seperti:

1. Menggambarkan secara jelas keahlian, nilai, tujuan karier serta kebutuhan untuk pengembangan.
2. Merencanakan untuk mencapai tujuan karier.
3. Secara *continue* mengevaluasi. Merevisi dan meningkatkan rancangan.

Dengan demikian membuka hubungan komunikasi antar karyawan dengan manajemen atau perusahaan merupakan tujuan utama proses karier. Tentunya untuk mencapai proses karier yang baik kita perlu memperhatikan prinsip-prinsip. Dengan demikian membuka hubungan komunikasi antar karyawan dengan manajemen atau perusahaan merupakan tujuan utama proses karier. Tentunya untuk mencapai proses karier yang baik kita perlu memperhatikan prinsip-prinsip.

2.3.6. Perencanaan Karier

Pengembangan karier yang digunakan organisasi/perusahaan merupakan fenomena menarik dan mengandung banyak perdebatan dan kontroversi, tetapi pengembangan karier itu tidak lepas dari perencanaan karier, setiap karyawan dan organisasi sebelum mengembangkan kariernya harus mempunyai perencanaan karier yang matang terlebih dahulu. Selain itu juga harus tahu karakter-karakter yang memengaruhi pengembangan karier.

Dalam manajemen, perencanaan karier adalah proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan itu dan mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Dalam ilmu manajemen menjelaskan bahwa salah satu fungsi pokok manajemen terdiri dari perencanaan, koordinasi, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi. Perencanaan merupakan salah satu fungsi pokok manajemen yang pertama harus dilakukan. Sebab tahap awal dalam melakukan aktivitas sebuah organisasi sehubungan dengan pencapaian tujuan organisasi.

Proses perancangan sistem karier diawali dengan perancangan jalur karier kemudian dilanjutkan dengan perancangan program kaderisasi.

1. Perancangan jalur karier

Jalur karier adalah jalur yang menghubungkan satu posisi dengan posisi yang lain. Secara visual, jalur karier menunjukkan keterkaitan antara satu jabatan dengan jabatan lainnya. Jalur karier dikaitkan berdasarkan jabatan yang dimiliki posisi. Artinya, jalur karier mengarahkan karier pegawai berdasarkan urutan jabatan, profesi serta posisi dengan pertimbangan kemiripan, kesesuaian, dan keterkaitan *task and requirement* pada posisi serta hierarki jabatan.

2. Perancangan program kaderisasi

Program kaderisasi dirumuskan setelah rancangan jalur karier terbentuk. Melalui program kaderisasi, jika dalam organisasi terdapat jabatan kosong yang perlu diisi maka dapat diketahui karyawan-karyawan yang sesuai untuk menempati jabatan tersebut. Dari sudut pandang karyawan, program kaderisasi dapat memberikan keterangan mengenai kemungkinan promosi ataupun mutasi yang dapat dialami oleh seorang karyawan. Perancangan program kaderisasi yang dilakukan dalam pekerjaan selalu difokuskan pada perumusan kualifikasi yang dipersyaratkan pada setiap posisi atau jabatan dalam organisasi.

2.3.7. Indikator Pengembangan Karier

Indikator pengembangan karier menurut A. Sihotang (2012) adalah:

1. Tanggung Jawab

Merupakan perilaku seorang karyawan baik yang sengaja ataupun tidak sengaja, sehingga akan menimbulkan kesadaran pada setiap karyawan untuk sadar dan tugas tanggung jawabnya.

2. Prestasi kerja

Merupakan bagian penting dari pengembangan karier seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan, karena prestasi kerja merupakan salah satu acuan bagi organisasi dalam melakukan pengembangan karier.

3. Pelatihan

Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh karyawan dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karier di masa mendatang.

4. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan bagian dari pengembangan karier yang berguna untuk dapat memberikan kontribusi di berbagai posisi pekerjaan.

2.3.8. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pengembangan Karier

Menurut Siagian (2014) berpendapat bahwa terdapat tujuh faktor yang memengaruhi pengembangan karier karyawan:

1. *Prestasi kerja yang memuaskan.* Pangkal tolak pengembangan karier adalah seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

2. *Pengenalan oleh pihak lain.* Yang dimaksud di sini adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja pegawai.

3. *Kesetiaan pada organisasi.* Merupakan dedikasi seorang pegawai yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.
4. *Pembimbing dan sponsor.* Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan kariernya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kariernya.
5. *Dukungan para bawahan.* Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk menyukseskan tugas manajer yang bersangkutan.
6. *Kesempatan untuk bertumbuh.* Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.
7. *Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri.* Merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke perusahaan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan kariernya.

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul	Tujuan	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Nia Uli Silitonga, Seno Andri (2017)	Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karier dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur	Regresi linear berganda	Hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan adanya pengaruh yang signifikan antara variable pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. Hasil uji t menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa pengembangan karier dan disiplin kerja

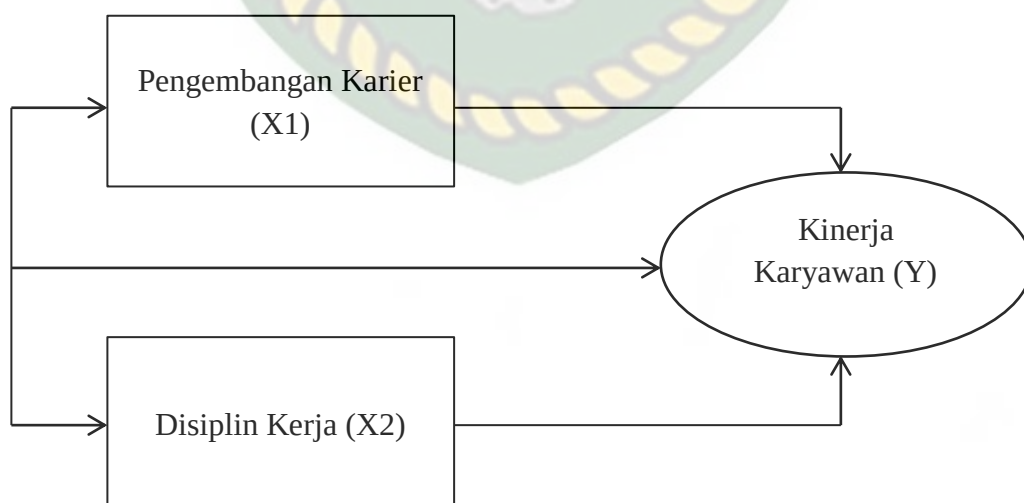
				secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur.
Apriliani Sukwar, Asriati, dan Asri Jaya (2018)	Pengaruh <i>Career Development</i> (Pengembangan Karier) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh <i>career development</i> (pengembangan karier) terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa	Regresi linear sederhana	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara <i>career development</i> (pengembangan karier) terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa.
Septiarini Averawati, Andy Nu Graha, dan Ida Nuryana (2014)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Malang	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN	Linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ($0,098 > 0,05$), variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap

		(Persero) Area Malang		kinerja karyawan ($0,133 < 0,05$), variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu memengaruhi variabel kinerja karyawan ($F_{hitung} = 13.901$).
--	--	-----------------------	--	--

2.5. Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan tujuan penelitian yang dikemukakan di awal maka disusunlah struktur penelitian seperti berikut:

Gambar 2.1
Kerangka berpikir



Sumber: Konsep penelitian terdahulu dan dikembangkan peneliti

2.6. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan telaah pustaka yang telah ada maka penulis mempunyai pendapat/dugaan sementara, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

“Diduga Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPPK (Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan) Pekanbaru”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan, penulis berusaha untuk mendapatkan data yang akurat ke lokasi penelitian. Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) UPPK (Unit Pelaksana Pengendalian Pembangunan) di Jl. Tanjung Datuk No. 74, Kec. Lima Puluh, kota Pekanbaru.

3.2. Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variable	Dimensi	Indikator	Skala
Pengembangan Karier (X1) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya hal-hal yang mendorong seseorang memilih pengembangan karier sebagai wirausaha, dapat diketahui melalui penilaian kepribadian khususnya pengalaman dan latar belakangnya. Zulkifi, (2017)	• Prestasi kerja • Pelatihan	a. Kesesuaian penilaian prestasi kerja b. Keadilan dalam penilaian c. Prestasi kerja sebagai acuan kemajuan karier a. Materi yang dibutuhkan b. Sarana dan fasilitas pelatihan c. Tanggung jawab	Ordinal
Disiplin kerja (X2) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh	• Taat terhadap waktu	a. Jam masuk kerja b. Jam istirahat c. Jam pulang kerja	Ordinal

dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siagian dalam Nuraini, 2013)	• Taat terhadap peraturan perusahaan	a. Cara berpakaian b. Sopan santun c. Kepatuhan	
Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016)	• Kuantitas kerja • Kualitas kerja	a. Kecepatan b. Kemampuan c. Hasil kerja a. Ketelitian kerja b. Keterampilan c. Kerapian	Ordinal

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi dapat diartikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) UPDK (Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan) Pekanbaru yang berjumlah 56 orang. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Adapun teknik pengambilan sampel dengan metode sensus yaitu bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel sebanyak 56 orang.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan dan sekunder.

1. Data primer, yaitu data yang langsung peneliti diperoleh dari objek penelitian berupa wawancara dan kuesioner dengan pihak perusahaan berupa pendapat responden tentang pengaruh pengembangan karier dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Data sekunder, yaitu data yang peneliti peroleh dari sumber data yang ada kaitannya dengan peneliti ini berupa data yang sudah tersedia dari pihak perusahaan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang telah penulis siapkan dan mengajukan pertanyaan tersebut kepada para responden untuk menjawab pertanyaan yang telah disediakan.
2. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan wawancara dan tanya jawab langsung kepada pimpinan perusahaan.

3.6. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisa data terhadap data yang dikumpulkan penulis menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif. Metode deskriptif dimaksud untuk menjelaskan secara terperinci mengenai variabel penelitian yang diteliti berdasarkan data-data yang diperoleh dan menghubungkan dengan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang kemudian dapat diambil suatu

kesimpulan. Untuk mengubah data hasil kuesioner menjadi data kuantitatif maka dilakukan penskoran menggunakan skala ordinal dan likert sebagai berikut:

1. Jawaban Sangat Setuju : Skor 5
2. Jawaban Setuju : Skor 4
3. Jawaban Cukup Setuju : Skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju : Skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju : Skor 1

Peneliti menghitung dengan menggunakan aplikasi *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 23, dalam hal ini teknik pengujiannya adalah sebagai berikut.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid suatu variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan dengan nilai korelasi masing-masing item dengan total skor masing-masing variabel, yakni dengan membandingkan nilai korelasi r hitung dengan r tabel (Priyanto, 2010). Dengan kriteria penilaiannya:

- Variabel dikatakan tidak valid jika r hitung negatif dan r hitung $< r$ tabel
- Variabel dikatakan valid jika r hitung positif dan r hitung $> r$ tabel

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kehandalan dari butir-butir pertanyaan yang valid. Pengujian dilakukan dengan mengukur reabilitas dengan uji statistik *Alpha cronbach's* (α). Kriteria penilaiannya adalah:

- Jika nilai *Alpha cronbach's* $\geq 0,6$ maka item valid dikatakan reliabel

- Jika nilai *Alpha cronbach's* $\leq 0,6$ maka item yang valid dikatakan tidak reabel.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear sederhana adalah metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara Variabel Faktor Penyebab (X) terhadap variabel (Y). Model persamaan regresi linear sederhana adalah seperti berikut ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y	: Kinerja Karyawan
a	: Konstanta
b_1 dan b_2	: Koefisien regresi
X_1	: Pengembangan Karier
X_2	: Disiplin Kerja
ϵ	: Epsilon

d. Uji Hipotesis

- Uji Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara simultan dan bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependennya.

Adapun kriteria yang digunakan pada Uji F, yaitu:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka:
 - a. H_0 diterima karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan

- b. H_0 ditolak karena terdapat pengaruh yang signifikan
- 2. Apabila $F_{\text{Hitung}} < \text{tabel}$ atau $\text{Sig} > \alpha$ maka:
 - a. H_a diterima karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan
 - b. H_0 ditolak karena terdapat pengaruh yang signifikan

- Uji Parsial

Uji secara parsial (Uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan 2 arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, di mana tingkat signifikan ditentukan sebesar 5% dan degree of freedom (df) = $n - k$. adapun karena pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengkajian ini adalah sebagai berikut:

- 1. Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $\text{Sig} < \alpha$ maka:
 - a. H_a diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan
 - b. H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan

- e. **Koefisien Determinasi (R^2)**

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan tak bebas (Y) dapat dipengaruhi variabel bebas (X). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekat angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Perusahaan

Perkembangan ketenagalistrikan di Indonesia mulai diterapkan pada akhir abad ke-19, di mana pada saat itu ada beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri.

Pada tahun 1942 – 1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II.

Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pemimpin KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada tanggal 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

PT. PLN (Persero) UPDK (Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan) merupakan salah satu unit kerja di lingkungan PT. PLN (Persero) Pembangkitan

Sumatera Bagian Utara, yang beralamat di Jl. Tanjung Datuk No. 74 Kecamatan Lima Puluh Kota Pekanbaru.

Awal mula terbentuknya adalah dengan ditetapkan Keputusan Direksi PT. PLN (Persero) No. 011.K/023/DIR/1996. Tanggal 7 Februari 1996 Tentang Pembentukan Unit Organisasi PT. PLN (Persero) UPDK (Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan) Pekanbaru di lingkungan PT. PLN (Persero) Pembangkitan dan Penyaluran Sumatera Bagian Utara. PT. PLN (Persero) UPDK (Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan) Pekanbaru mengelola 3 pusat pembangkit, yaitu Unit Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTA) Koto Panjang, Unit Pembangkit Listrik Tenaga Diesel dan Gas (PLTD/G) Teluk Lembu serta Unit Pembangkit Listrik Tenaga Gas dan Pembangkit Listrik Tenaga Mesin Gas (PLTG dan PLTMG) Balai Pungut.

4.2. Visi dan Misi Perusahaan

4.2.1. Visi

Visi dari PT. PLN (Persero) adalah diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

4.2.2. Misi

Misi dari PT. PLN (Persero) adalah sebagai berikut:

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.

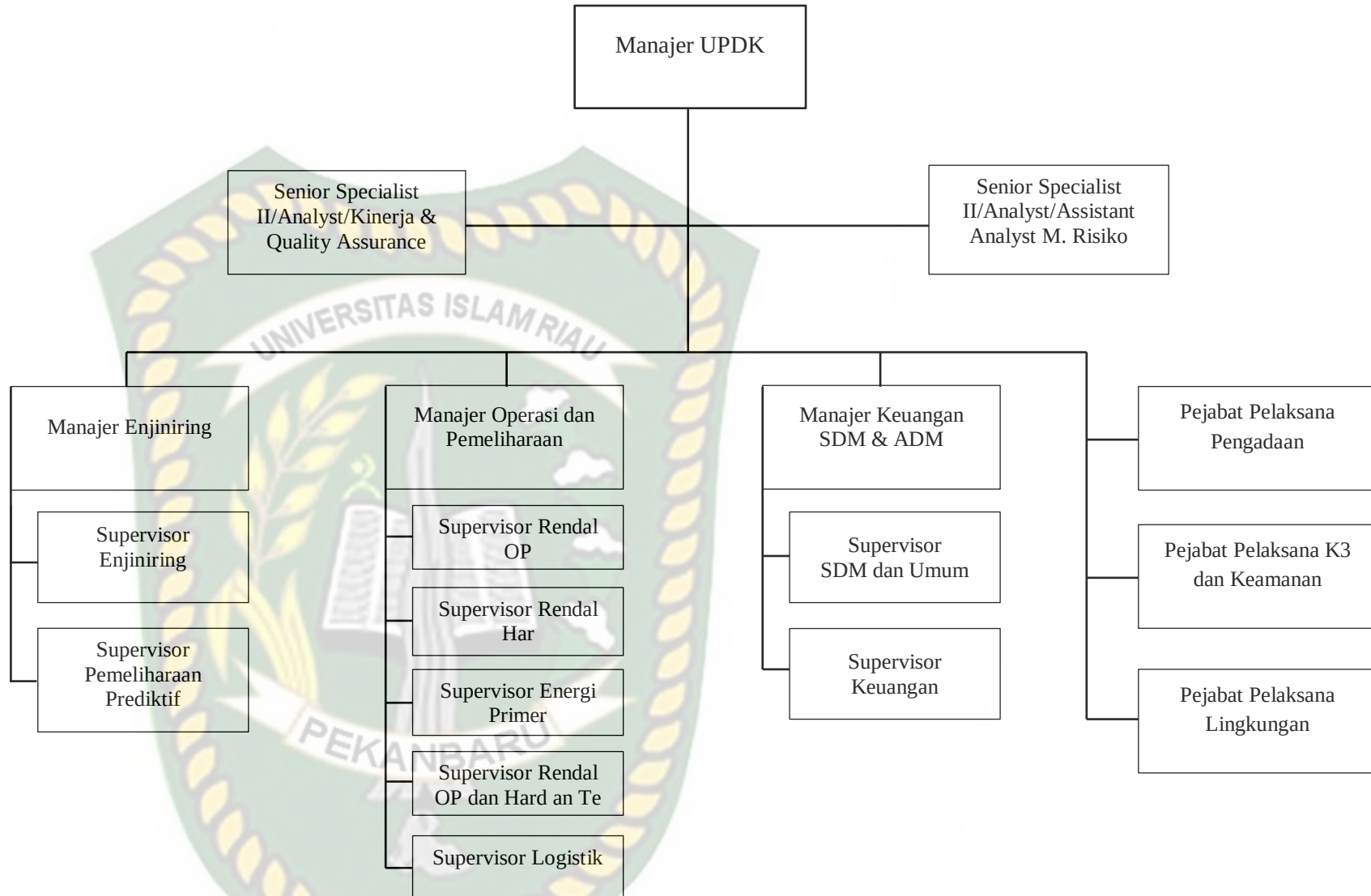
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

4.3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan perusahaan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi.

Dengan adanya struktur organisasi tersebut dapat memberikan ketegasan serta batas tanggung jawab yang jelas dari masing-masing jabatan, sehingga dapat menyelesaikan tugas yang telah dibebankan tepat pada waktunya. Untuk selanjutnya, penulis akan melampirkan struktur organisasi PT. PLN (Persero) UPDK (Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan) Pekanbaru.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) UDK Pekanbaru



4.4. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

1. Manajer UPDK

Manajer UPDK bertanggung jawab untuk memastikan berjalannya kegiatan operasional pembangkit dengan mengoptimalkan sumber daya yang tersedia secara efisien, efektif, dan sinergis.

2. Senior Specialist II/Analyst/Kinerja dan Quality Assurance

Senior Specialist II/Analyst/Kinerja dan Quality Assurance bertugas merancang program kerja pengendalian dan pengembangan manajemen asset sesuai program kerja perusahaan, menyusun langkah perbaikan melalui konsultasi dan supervisor manajemen keuangan, manajemen teknik, dan manajemen SDM sesuai program kerja.

3. Senior Specialist II/Analyst/Assintant Analyst Manajemen Risiko

Senior Specialist II/Analyst/Assintant Analyst Manajemen Risiko bertugas menjamin pencapaian target produksi pembangkit bulanan dan tahunan, mengevaluasi dan menetapkan jadwal (*schedule*) operasi dan pemeliharaan agar berjalan optimal guna menjaga keandalan sistem.

4. Manajer Enjiniring

Manajer Enjiniring bertugas memastikan berjalannya kegiatan Enjiniring yang dapat menunjang kinerja Operasi dan Pemeliharaan serta memastikan ketersediaan *spare parts* tepat waktu, kualitas dan biaya.

5. Manajer Operasi dan Pemeliharaan

Manajer Operasi dan Pemeliharaan bertanggung jawab terhadap pengoperasian, pemeliharaan, dan produksi sistem pembangkit serta keandalan tenaga listrik.

6. Manajer Keuangan, SDM, dan ADM

Manajer Keuangan, SDM, dan ADM bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pembinaan dan administrasi Sumber Daya Manusia, mengendalikan anggaran dan pendanaan serta analisis penyerapannya, analisis neraca/laporan laba rugi, mengelola perbekalan dan pergudangan.

7. Pejabat Pelaksana Pengadaan

Pejabat Pelaksana Pengadaan bertugas melaksanakan proses pengadaan sesuai dengan rencana pengadaan yang sudah disusun mulai dari pengumuman, evaluasi, sampai ke penyusunan perjanjian/kontrak.

8. Pejabat Pelaksana K3 dan Keamanan

Pejabat Pelaksana K3 dan Keamanan bertanggung jawab memberikan pencegahan, arahan dan pertolongan serta melakukan kegiatan yang meliputi pengamanan dan penertiban di lingkungan kantor.

9. Pejabat Pelaksana Lingkungan

Pejabat Pelaksana Lingkungan bertanggung jawab atas pelaksanaan program pelestarian di lingkungan internal pegawai.

10. Supervisor Pemeliharaan Prediktif

Supervisor Pemeliharaan Prediktif bertugas memantau, menganalisa, dan mengevaluasi kegiatan pemeliharaan, merencanakan strategi kegiatan

pemeliharaan serta menetapkan *Standar Operating Procedure* (SOP) pemeliharaan prediktif.

11. Supervisor Randal Op

Supervisor Randal Op bertugas mengatur sistem dan operasi penyaluran tenaga listrik, mengendalikan perencanaan dan pengendalian operasi, mengkoordinir pemadaman tenaga listrik dan pemulihannya untuk mencapai standar sistem penyaluran listrik.

12. Supervisor Randal Har

Supervisor Randal Har bertugas menerapkan *work management* dengan tanggung jawab terhadap kegiatan perencanaan, persiapan, pelaksanaan, pengendalian, monitoring, evaluasi, dan rencana tindak lanjut program pemeliharaan tepat waktu.

13. Supervisor Energi Primer

Supervisor Energi Primer bertugas menyusun konsep perencanaan dan melaksanakan strategi serta kebijakan manajemen energi primer untuk memenuhi kebutuhan operasional pembangkit perusahaan.

14. Supervisor Logistik

Supervisor Logistik bertanggung jawab dalam memonitor, mengevaluasi, dan memastikan kualitas, kuantitas, administrasi pemakaian dan masuknya bahan bakar, pelumas dan material lainnya agar sesuai dengan spesifikasi yang diminta untuk kelancaran proses produksi.

15. Supervisor Keuangan

Supervisor Keuangan bertanggung jawab atas analisa dan evaluasi kegiatan penerimaan dan pengeluaran dana imprest dalam proses pembayaran, perhitungan dan pelaporan pajak untuk meminjam pengamanan dan menjaga likuiditas keuangan perusahaan.

4.5. Aktivitas Perusahaan

PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru merupakan salah satu unit kerja di lingkungan PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Perusahaan ini bergerak dalam kegiatan pembangkitan tenaga listrik dengan menggunakan pembangkit PLTA Koto Panjang, PLTD/G Teluk Lembu, serta PLTG dan PLTMG Balai Pungut.

Keberadaan mesin pembangkit listrik merupakan tugas tanggung jawab dalam perusahaan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. Sumber energi listrik diproduksi dengan memanfaatkan berbagai energi primer seperti minyak, gas alam, air (atau kombinasi di antara berbagai energi primer tersebut) ditransformasikan menjadi energi mekanis yang selanjutnya menggerakkan generator mesin.

Dalam bisnis perusahaan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru yang mengandalkan energi potensial dan kinetik dari air serta gas yang dihasilkan dalam ruang bakar dengan menggerakkan turbin dan kemudian generator untuk menghasilkan energi listrik atau kWh. Kemudian listrik atau kWh yang dihasilkan akan dijual ke Transmisi walaupun sama-sama PT. PLN (Persero). Kinerja perusahaan ini adalah berapa banyak kWh yang diproduksi bukan berapa banyak uang yang dihasilkan dari penjualan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Identitas responden merupakan bagian penting untuk dikemukakan di dalam sebuah penelitian. Ketidaksesuaian deskripsi kehidupan responden bisa menyebabkan hasil dari sebuah penelitian akan bias atau tidak sesuai dengan diharapkan dari tujuan penelitian sebelumnya.

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. Dengan metode sensus yaitu bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel sebanyak 56 karyawan.

5.1.1. Jenis Kelamin

Adapun jumlah dan komposisi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	38	67.86%
Wanita	18	32.14%
Jumlah	56	100%

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.1 di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pria dengan sampel 56 orang yang di ambil dari PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru ialah 38 orang (67.86%) sedangkan karyawan yang wanita berjumlah 18 orang (32.14%). Pekerjaan lapangan lebih dari didominasi oleh kaum pria, sedangkan kaum wanita untuk menyelesaikan bagian administrasi di kantor. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang terdapat di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru didominasi oleh kaum pria.

5.1.2. Umur

Umur menjadi salah satu faktor yang cukup berperan dalam membentuk kematangan dalam proses pengambilan keputusan seseorang, maka dari itulah umur sering dijadikan indikator untuk melihat produktif atau tidaknya seseorang. Adapun umur responden dalam penelitian ini dapat diterangkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	persentase
20 – 30	22	39.29%
31 – 40	15	26.79%
41 – 50	8	14.28%
51 – 60	11	19.64%
Jumlah	56	100%

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel di atas terlihat bahwa tingkat umur karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru terdiri dari 22 orang (39.29%) berumur 20 – 30 tahun, 15 orang (26.79%) berumur 31 – 40 tahun, 8 orang (14.28%) berumur 41 – 50 tahun, dan 11 orang (19.64%) berumur 51 – 60 tahun. Dengan demikian karyawan yang berumur 20 – 30 tahun merupakan jumlah terbanyak, jika dilihat dari karakteristik umur, maka karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru ini berusia produktif.

5.1.3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan formal yang pernah ditempuh responden. Pendidikan responden di kelompokkan ke dalam tiga

kelompok pendidikan yaitu pendidikan, Sekolah Menengah Atas/Kejuruan (SMA/SMK), pendidikan Diploma baik D I maupun D III, dan pendidikan Sarjana baik S1 maupun S2. Untuk lebih jelasnya jenjang pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK Sederajat	22	39.29%
D I/D III	18	32.14%
S1/S2	16	28.57%
Jumlah	56	100%

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.3 di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru untuk SMA/SMK sederajat 22 orang (39.29%), untuk D I/D III 18 orang (32.14%), dan untuk S1/S2 16 orang (28.57%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan responden terbanyak adalah SMA/SMK sederajat.

5.1.4. Masa Kerja

Untuk mengetahui jumlah karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 5.4 berikut ini.

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Frekuensi	Persentase
0 – 7 Tahun	17	30.36%
8 – 15 Tahun	18	32.14%
16 – 23 Tahun	4	7.14%
24 – 31 Tahun	17	30.36%
Jumlah	56	100%

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel di atas terlihat bahwa tingkat masa kerja karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru terdiri dari 17 orang (30.36%) memiliki masa kerja 0 – 7 tahun, kemudian 18 orang (32.14%) memiliki masa kerja 8 – 15 tahun, 4 orang (7.14%) memiliki masa kerja 16 – 23 tahun, dan 17 orang juga yang sama (30.36%) memiliki masa kerja 24 – 31 tahun. Artinya semakin lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi semakin besar kemungkinan seseorang tersebut akan bekerja lebih baik.

5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas ialah uji yang digunakan untuk menunjukkan sebuah mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Pengujian dilakukan dengan membandingkan dengan nilai korelasi masing-masing item dengan total skor masing-masing variabel, yakni dengan membandingkan nilai korelasi r hitung dengan r tabel (Priyanto, 2010).

Pengujian validitas instrument dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS 23 for Windows*. Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	Corrected item total correlation (r_{hitung})	r_{tabel} $\alpha = 0.05\%$	Keterangan hasil
Pengembangan Karier	X1.1	0.784	0.258	Valid
	X1.2	0.747	0.258	Valid
	X1.3	0.902	0.258	Valid
	X1.4	0.841	0.258	Valid
	X1.5	0.777	0.258	Valid

	X1.6	0.838	0.258	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0.752	0.258	Valid
	X2.2	0.688	0.258	Valid
	X2.3	0.898	0.258	Valid
	X2.4	0.846	0.258	Valid
	X2.5	0.734	0.258	Valid
	X2.6	0.833	0.258	Valid
Kinerja	Y1	0.688	0.258	Valid
	Y2	0.659	0.258	Valid
	Y3	0.809	0.258	Valid
	Y4	0.616	0.258	Valid
	Y5	0.780	0.258	Valid
	Y6	0.660	0.258	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 23

Tabel di atas menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai korelasi yang lebih besar dari $r_{\text{tabel}} \alpha = 0.05\%$ dan dengan 56 responden maka nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0.258, sehingga butir pertanyaan dinyatakan valid dan layak untuk dianalisis.

5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kehandalan dari butir-butir pertanyaan yang valid. Pengujian dilakukan dengan mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Alpha cronbach's* (α). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 5.6

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Koefisien Alpha	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Pengembangan Karier	0.895	0.6	Valid
Disiplin Kerja	0.876	0.6	Valid

Kinerja	0.785	0.6	Valid
---------	-------	-----	-------

Sumber: Data Olahan SPSS 23

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan pada item-item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh lebih dari 0.6. hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 5.6 di atas menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.6, sehingga instrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

5.3. Analisis Deskriptif Pengembangan Karier (X1)

Pengembangan karier merupakan suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian menempatkan posisi/jabatan karyawan di suatu perusahaan, sebagai bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempati selama masa kehidupannya. Posisi itu ditempatkannya selama kehidupannya, sejak awal memasuki suatu perusahaan, sampai saat berhenti, baik karena pension atau berhenti maupun karena meninggal dunia.

Menurut Zulkifli (2017:235) pengembangan karier adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya hal-hal yang mendorong seseorang memilih pengembangan karier sebagai wirausaha, dapat diketahui melalui penilaian kepribadian khususnya pengalaman dan latar belakangnya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan kariernya. Proses dan pengembangan karier harus

dapat memberikan kepastian kepada karyawan lebih transparan dan terjamin serta dapat mengembangkan kemampuan, intelektual, wawasan, dan motivasi.

5.3.1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karier seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan, karena prestasi kerja merupakan salah satu acuan bagi organisasi dalam melakukan pengembangan karier. Sangat penting bagi karyawan untuk memahami segala hal yang menyangkut prestasi kerja karena akan memberikan dampak yang sangat besar bagi jenjang karier seorang karyawan di masa mendatang.

5.3.1.1. Kesesuaian Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu cara dalam melakukan evaluasi terhadap prestasi kerja para karyawan berkaitan langsung dengan tugas seorang karyawan dan dilakukan secara berkala.

Bagi para karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensinya untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan kariernya.

Bagi perusahaan, penilaian prestasi kerja para karyawan sangat penting dan perannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, promosi, dan berbagai aspek lainnya dari keseluruhan proses manajemen sdm secara efisien.

Berikut ini merupakan tanggapan responden tentang kesesuaian penilaian prestasi kerja.

Tabel 5.7
Tanggapan Responden tentang Kesesuaian Penilaian Prestasi Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Total Skor
1	Sangat setuju	37	5	185
2	Setuju	18	4	72
3	Cukup Setuju	1	3	3
4	Tidak Setuju	-	2	0
5	Sangat Tidak Setuju	-	1	0
Total skor				260
Skor maks 5×56				280
% Skor jawaban				92.8%
Kriteria				Sangat Setuju

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.7 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru tentang indikator kesesuaian penilaian prestasi kerja yang memiliki frekuensi paling tinggi adalah 37 orang atau dengan total skor 185, yang mana tanggapannya ialah sangat setuju. Artinya dengan demikian indikator penilaian sesuai dengan harapan. Dan paling rendah frekuensinya ialah 1 orang atau total skor sebesar 3, di mana tanggapannya cukup setuju artinya tidak sesuai harapan.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa mengenai kesesuaian penilaian prestasi kerja di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru berada pada kategori sangat setuju, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja sangat penting bagi karyawan.

5.3.1.2. Keadilan dalam Penilaian

Tidak jarang karyawan melakukan protes terhadap kebijakan perusahaan. Salah satu penyebabnya adalah karena karyawan diperlakukan tidak adil dalam penilaian prestasi kerja oleh atasan. Oleh karena itu kepemimpinan atasan perlu diperkuat dalam hal pemahaman sistem nilai organisasi khususnya tentang pentingnya rasa keadilan bagi karyawan. Berikut ini merupakan tanggapan responden tentang keadilan penilaian prestasi kerja.

Tabel 5.8
Tanggapan Responden tentang Keadilan dalam Penilaian Prestasi Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Total Skor
1	Sangat setuju	23	5	115
2	Setuju	28	4	112
3	Cukup Setuju	5	3	15
4	Tidak Setuju	-	2	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	1	-
Total skor				242
Skor maks 5×56				280
% Skor jawaban				86.4%
Kriteria				Setuju

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.8 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru tentang indikator keadilan dalam penilaian prestasi kerja yang memiliki frekuensi paling tinggi adalah 28 orang atau dengan total skor 112, yang mana tanggapannya ialah setuju. Artinya dengan demikian indikator keadilan penilaian sesuai dengan harapan. Namun total skor paling tinggi adalah 115 yang mana tanggapan setuju dengan frekuensi 23 orang. Dan paling rendah frekuensinya ialah 5 orang atau

total skor sebesar 15, di mana tanggapannya cukup setuju artinya tidak sesuai harapan.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa mengenai keadilan dalam penilaian prestasi kerja di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru berada pada kategori setuju, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang mengatakan bahwa keadilan dalam penilaian prestasi kerja terdapat keharmonisan dan terwujudnya kerjasama antara atasan dan karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru.

5.3.1.3. Prestasi Kerja sebagai Acuan Kemajuan Karier

Pelaksanaan prestasi kerja karyawan amat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen dalam mengambil keputusan mengenai promosi jabatan atau persyaratan dalam kenaikan jabatan/karier. Apabila ada kemungkinan untuk dipromosikan, maka karyawan akan diberi pendidikan lanjutan atau latihan tambahan yang diperlukan untuk menduduki jabatan yang direncanakan akan diduduki. Maka apabila jabatan kosong yang telah dipersiapkan untuk karyawan, karyawan telah siap untuk dipromosikan. Berikut ini merupakan tanggapan responden tentang prestasi kerja sebagai acuan kemajuan karier.

Tabel 5.9
Tanggapan Responden tentang Prestasi Kerja sebagai Acuan Kemajuan Karier

No	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Total Skor
1	Sangat setuju	9	5	45
2	Setuju	25	4	100
3	Cukup Setuju	20	3	60
4	Tidak Setuju	2	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	-	1	-
Total skor				209

Skor maks 5×56	280
% Skor jawaban	74.6%
Kriteria	Setuju

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.9 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru tentang indikator prestasi kerja sebagai acuan kemajuan karier yang memiliki frekuensi paling tinggi adalah 25 orang atau dengan total skor 100, yang mana tanggapannya ialah setuju. Artinya dengan demikian indikator prestasi kerja sebagai acuan kemajuan karier sesuai dengan harapan. Dan paling rendah frekuensinya ialah 2 orang atau total skor sebesar 4, di mana tanggapannya tidak setuju artinya tidak sesuai harapan.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa mengenai prestasi kerja sebagai acuan promosi jabatan/kemajuan karier di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru berada pada kategori setuju, hal ini dapat dilihat bahwa jawaban responden yang mengatakan pelaksanaan prestasi kerja yang dilakukan berdasarkan penilaian objektif memberikan kesempatan yang adil bagi karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan.

5.3.2. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, ataupun meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Pelatihan karyawan dilakukan dengan tujuan agar para karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Pelatihan dalam pengembangan karier yang tepat, dapat memberikan efek yang baik kepada karyawan. Karyawan dapat mengembangkan

diri dan mampu memahami seluk-beluk dalam pelaksanaan pekerjaan lebih mendalam

5.3.2.1. Materi yang Dibutuhkan

Materi pelatihan yang baik bagi karyawan adalah kunci kesuksesan sebuah *training* atau pelatihan yang dilaksanakan. Materi pelatihan karyawan yang baik dapat membantu meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Untuk itu, diperlukan materi pelatihan yang efisien, khususnya yang dapat membantu karyawan agar juga dapat lebih efisien dalam melakukan tanggung jawabnya. Berikut ini merupakan tanggapan responden tentang materi pelatihan yang dibutuhkan.

Tabel 5.10
Tanggapan Responden tentang Materi Pelatihan yang Dibutuhkan

No	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Total Skor
1	Sangat setuju	8	5	40
2	Setuju	27	4	108
3	Cukup Setuju	21	3	63
4	Tidak Setuju	-	2	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	1	-
Total skor				211
Skor maks 5×56				280
% Skor jawaban				75.3%
Kriteria				Setuju

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.10 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru tentang indikator materi pelatihan yang dibutuhkan yang memiliki frekuensi paling tinggi adalah 27 orang atau dengan total skor 108, di mana tanggapannya ialah setuju. Artinya dengan demikian indikator materi pelatihan sesuai dengan harapan. Dan paling rendah frekuensinya adalah 21 orang di mana tanggapannya cukup setuju.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa mengenai materi pelatihan yang dibutuhkan di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru berada pada kategori setuju, hal ini dapat dilihat bahwa dalam memberi materi pelatihan sesuai dengan jabatan dan posisi karyawan. Oleh karena itu, materi pelatihan yang diberikan harus memiliki tujuan untuk memperluas pengetahuan karyawan, agar mereka dapat lebih giat dalam tugas tanggung jawabnya.

5.3.2.2. Sarana dan Fasilitas Pelatihan

Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dilaksanakan oleh perusahaan sebagai alat dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam pelaksanaan pelatihan pastinya membutuhkan alat untuk dijadikan kegiatan pelatihan misalnya alat peraga. Sedangkan fasilitas adalah sarana untuk melancarkan pelaksanaan fungsi. Keberhasilan suatu program pelatihan tidak hanya tergantung pada fasilitas pelatihan, tetapi juga oleh metode yang digunakan. Berikut ini merupakan tanggapan responden tentang sarana dan fasilitas pelatihan.

Tabel 5.11
Tanggapan Responden tentang Sarana dan Fasilitas Pelatihan

No	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Total Skor
1	Sangat setuju	27	5	135
2	Setuju	24	4	96
3	Cukup Setuju	5	3	15
4	Tidak Setuju	-	2	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	1	-
Total skor				246
Skor maks 5×56				280
% Skor jawaban				87.8%
Kriteria				Setuju

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.11 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru tentang indikator sarana dan fasilitas pelatihan yang memiliki frekuensi paling tinggi adalah 27 orang atau dengan total skor 135, di mana tanggapannya ialah sangat setuju. Artinya dengan demikian indikator sarana dan fasilitas pelatihan sesuai dengan harapan. Dan paling rendah frekuensinya adalah 5 orang yang mana tanggapannya ialah cukup setuju. Artinya tidak sesuai harapan.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa mengenai sarana dan fasilitas pelatihan di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru berada pada kategori setuju, hal ini dapat dilihat bahwa sarana dan fasilitas pelatihan disediakan sesuai dengan kebutuhan pelatihan. Untuk menunjang pelatihan perusahaan memberikan sarana dan fasilitas pelatihan agar memudahkan karyawan dalam menjalani pelatihan.

5.3.3.3. Tanggung Jawab

Hal yang harus dilakukan dalam program pelatihan dan pengembangan karier untuk meningkatkan moral kerja karyawan, kompetensi maupun keahlian yang memadai dalam melaksanakan tanggung jawab. Pelatihan dan pengembangan karier dapat membantu unjuk menjamin bahwa karyawan memiliki wawasan dan kemampuan untuk menjalankan pekerjaan yang efisien maupun mengambil satu tanggung jawab. Berikut ini merupakan tanggapan responden tentang tanggung jawab dalam pelatihan.

Tabel 5.12
Tanggapan Responden tentang Tanggung Jawab

No	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Total Skor
1	Sangat setuju	15	5	75
2	Setuju	23	4	92
3	Cukup Setuju	15	3	45
4	Tidak Setuju	3	2	6
5	Sangat Tidak Setuju	-	1	-
Total skor				218
Skor maks 5×56				280
% Skor jawaban				77.8%
Kriteria				Setuju

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.12 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru tentang indikator tanggung jawab yang memiliki frekuensi paling tinggi adalah 23 orang atau dengan total skor 92, di mana tanggapannya ialah setuju. Artinya dengan demikian indikator tanggung jawab sesuai dengan harapan. Dan frekuensi paling kecil ialah 3 orang yang mana tanggapan responden tidak setuju. Artinya tidak sesuai dengan harapan.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa mengenai tanggung jawab di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru berada pada kategori setuju, hal ini dapat dilihat bahwa pelatihan dapat meningkatkan moral kerja karyawan untuk lebih bertanggung jawab atas tugasnya.

5.4. Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Pengembangan Karier (X1)

Tabel 5.13

Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Pengembangan Karier (X1)

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden tentang Pengembangan Karier					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	

1	Menurut saya, penilaian prestasi kerja yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawan.	37	18	1	-	-	260
2	Atasan tidak membedakan karyawan dalam penilaian prestasi kerja.	23	28	5	-	-	242
3	Prestasi kerja karyawan dijadikan dasar atau persyaratan dalam kenaikan jabatan.	9	25	20	2	-	209
4	Materi pelatihan kaitannya dengan jabatan/posisi dalam pekerjaan.	8	27	21	-	-	211
5	Pengadaan sarana dan fasilitas pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan.	27	24	5	-	-	246
6	Pelatihan dapat meningkatkan moril kerja karyawan untuk lebih bertanggung jawab atas tugasnya.	15	23	15	3	-	218
Total							1386

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel di atas mengenai rekapitulasi variabel pengembangan karier di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1386. Di bawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi} = 6 \times 5 \times 56 = 1680$$

$$\text{Nilai terendah} = 6 \times 1 \times 56 = 336$$

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimal}}{\text{Item}} = \frac{1680 - 336}{5} = 269$$

$$\text{Sangat Setuju} = 1411 - 1680$$

$$\text{Setuju} = 1142 - 1411$$

$$\text{Kurang Setuju} = 873 - 1142$$

$$\text{Tidak Setuju} = 604 - 873$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 335 - 604$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa pengembangan karier karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru termasuk dalam kategori setuju. Artinya jawaban responden dari hasil rekapitulasi tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier ini penting bagi karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru.

5.5. Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja merupakan suatu sikap atau tingkah laku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan ketertiban pada suatu perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut Hartanto (2016:126) disiplin kerja adalah suatu yang kemampuan yang akan berkembang dalam kehidupan kesehariannya seseorang atau kelompok (organisasi) dalam bertaat azas, peraturan, norma-norma, dan perundang-undangan untuk melakukan nilai-nilai kaidah tertentu dan tujuan hidup yang ingin dicapai oleh mereka dalam bekerja.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan seseorang yang mampu dalam menunjukkan ketaatan, kesetiaan, dan kepatuhan untuk bekerja sesuai aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar mencapai tujuan hidup dalam bekerja.

5.5.1. Taat terhadap Waktu

Terkadang karyawan tidak tepat waktu dalam jam kerjanya di perusahaan. Dengan mengerti betapa bermanfaatnya dalam menghargai waktu tersebut, maka setiap karyawan diharapkan bisa membiasakan diri untuk taat terhadap waktu, dan membentuk sebuah kebiasaan baru yang bisa diwariskan kepada orang banyak.

5.5.1.1. Jam Masuk Kerja

Terkadang datang terlambat pada saat jam masuk kerja perusahaan dapat membuat masalah bagi karyawan. Hal itu akan membuat para karyawan bisa dipecat dari suatu perusahaan. Untuk itu karyawan harus menghilangkan kebiasaan tersebut dengan cara mendisiplinkan diri maupun membangun citra yang baik agar kinerja karyawan semakin meningkat dalam bekerja. Berikut ini merupakan tanggapan responden tentang jam masuk kerja.

Tabel 5.14
Tanggapan Responden tentang Jam Masuk Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Total Skor
1	Sangat setuju	39	5	195
2	Setuju	17	4	68
3	Cukup Setuju	-	3	-
4	Tidak Setuju	-	2	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	1	-

Total skor	263
Skor maks 5×56	280
% Skor jawaban	93.9%
Kriteria	Setuju

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.14 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru tentang indikator jam masuk kerja yang memiliki frekuensi paling tinggi adalah 39 orang atau dengan total skor 195, di mana tanggapannya ialah sangat setuju. Sedangkan tanggapan setuju yang memiliki frekuensi adalah 17 orang atau total skor 68. Artinya dengan demikian tanggapan responden jam masuk kerja sesuai dengan harapan.

Dari penejelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa mengenai jam masuk kerja di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru berada pada kategori setuju, hal ini dapat dilihat bahwa karyawan tepat waktu pada saat jam masuk kerja.

5.5.1.2. Jam Istirahat

Waktu jam istirahat karyawan perusahaan biasanya untuk makan atau beribadah di luar pekerjaan. Namun, semakin lama waktu jam istirahat yang digunakan karyawan selama bekerja kinerjanya semakin menurun. Untuk itu, dengan menggunakan waktu jam istirahat sebaik-baiknya, para karyawan akan mendapatkan kesempatan yang baik untuk meningkatkan kinerja mereka. Berikut tanggapan responden tentang jam istirahat.

Tabel 5.15
Tanggapan Responden tentang Jam Istirahat

No	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Total Skor
1	Sangat setuju	19	5	95
2	Setuju	33	4	132
3	Cukup Setuju	4	3	12

4	Tidak Setuju	-	2	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	1	-
Total skor				239
Skor maks 5×56				280
% Skor jawaban				85.3%
Kriteria				Setuju

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.15 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru mengenai jam istirahat yang memiliki frekuensi paling tinggi adalah 33 orang atau total skor 132 dengan tanggapan setuju. Responden yang mengatakan sangat setuju dengan frekuensi 19 orang atau total skor 95. Artinya dengan demikian tanggapan responden jam istirahat sesuai dengan harapan. Sedangkan responden yang mengatakan cukup setuju dengan frekuensi 4 orang atau total skor 12. Artinya dengan demikian tanggapan responden jam istirahat tidak sesuai dengan harapan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa mengenai jam istirahat di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru berada pada kategori setuju, hal ini dapat dilihat bahwa waktu jam istirahat yang digunakan para karyawan tepat waktu sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

5.5.1.3. Jam Pulang Kerja

Dalam suatu perusahaan/organisasi, bahwa jam kerja dibuat untuk memberi batasan kepada para karyawan agar bisa menuntaskan tanggung jawabnya sebelum jam pulang kerja. Namun, karyawan beranggapan jika pulang tepat waktu saat bekerja dianggap tidak produktif. Sebenarnya, jika karyawan tidak menyelesaikan tugasnya di jangka waktu yang ditentukan perusahaan, justru

menunjukkan bahwa karyawan tidak produktif. Berikut tanggapan responden tentang jam pulang kerja.

Tabel 5.16
Tanggapan Responden tentang Jam Pulang Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Total Skor
1	Sangat setuju	9	5	45
2	Setuju	24	4	96
3	Cukup Setuju	21	3	63
4	Tidak Setuju	2	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	-	1	-
Total skor				208
Skor maks 5×56				280
% Skor jawaban				74.2%
Kriteria				Setuju

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.16 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru mengenai jam pulang kerja yang memiliki frekuensi paling tinggi adalah 24 orang atau total skor 96 dengan tanggapan setuju. Responden yang mengatakan sangat setuju dengan frekuensi 9 orang atau total skor 45. Artinya dengan demikian tanggapan responden jam pulang kerja sesuai dengan harapan. Responden yang mengatakan cukup setuju dengan frekuensi 21 orang atau total skor 63. Sedangkan frekuensi paling rendah adalah 2 orang atau total skor 4 di mana tanggapannya tidak setuju. Artinya dengan demikian tanggapan responden jam pulang kerja tidak sesuai dengan harapan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa mengenai jam pulang kerja di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru berada pada kategori setuju, hal ini

dapat dilihat bahwa waktu jam pulang kerja yang digunakan para karyawan tepat waktu sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

5.5.2. Taat terhadap Peraturan Perusahaan

Peraturan dalam perusahaan dibuat untuk menciptakan suasana nyaman dan harmonis, serta menyeimbangkan antara hak dan tanggung jawab. Dengan adanya peraturan, semua karyawan maupun atasan dapat melakukan hak dan tanggung jawabnya dengan baik. Oleh karena itu, setiap aturan yang dibuat haruslah ditaati dengan seksama agar meminimalisirkan berbagai hal tidak perlu yang mungkin terjadi dalam perusahaan.

5.5.2.1. Cara Berpakaian

Pakaian kerja disesuaikan dengan kebijakan perusahaan. Biasanya dalam perusahaan memiliki kebijakan untuk menggunakan pakaian formal bagi karyawannya, bahkan ada yang harus menggunakan pakaian seragam. Pakaian formal dinilai dapat menunjukkan profesionalitas karyawan. Namun ada juga perusahaan yang memberikan kebebasan dalam mengenakan pakaian. Perusahaan-perusahaan ini hanya memberi saran pada para karyawannya untuk berpakaian bebas sopan. Berikut tanggapan responden tentang dalam hal cara berpakaian.

Tabel 5.17
Tanggapan Responden tentang Cara Berpakaian

No	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Total Skor
1	Sangat setuju	9	5	45
2	Setuju	24	4	96
3	Cukup Setuju	23	3	69
4	Tidak Setuju	-	2	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	1	-

Total skor	210
Skor maks 5×56	280
% Skor jawaban	75%
Kriteria	Setuju

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.17 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru mengenai cara berpakaian yang memiliki frekuensi paling tinggi adalah 24 orang atau total skor 96 dengan tanggapan setuju. Responden yang mengatakan sangat setuju dengan frekuensi 9 orang atau total skor 45. Artinya dengan demikian tanggapan responden jam istirahat sesuai dengan harapan. Sedangkan responden yang mengatakan cukup setuju dengan frekuensi 23 orang atau total skor 69. Artinya dengan demikian tanggapan responden cara berpakaian tidak sesuai dengan harapan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa mengenai cara berpakaian di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru berada pada kategori setuju, hal ini dapat dilihat bahwa para karyawan mengenakan pakaian sesuai dengan ketentuan peraturan perusahaan. Oleh karena itu, pakaian untuk para karyawan juga perlu disesuaikan dengan kondisi dan pekerjaan mereka.

5.5.2.2. Sopan Santun

Seorang karyawan yang berkinerja baik tetapi tidak memiliki perilaku baik akan tersingkitkan oleh mereka yang selalu menjaga sopan santun dan berperilaku sebagaimana mestinya di suatu perusahaan. Jika etika yang ditunjukkannya membuat orang di sekitarnya tidak nyaman maka ada yang tidak benar dan harus diperbaiki. Sebenarnya, perilaku yang baik juga menjadi salah satu modal penting

bagi karyawan pada suatu perusahaan. Berikut tanggapan responden tentang sopan santun di perusahaan.

Tabel 5.18
Tanggapan Responden tentang Sopan Santun

No	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Total Skor
1	Sangat setuju	29	5	145
2	Setuju	23	4	92
3	Cukup Setuju	4	3	12
4	Tidak Setuju	-	2	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	1	-
Total skor				249
Skor maks 5×56				280
% Skor jawaban				88.9%
Kriteria				Setuju

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.18 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru mengenai sopan santun yang memiliki frekuensi paling tinggi adalah 29 orang atau total skor 145 dengan tanggapan sangat setuju. Responden yang mengatakan setuju dengan frekuensi 23 orang atau total skor 92. Sedangkan responden yang mengatakan cukup setuju dengan frekuensi 4 orang atau total skor 12. Artinya dengan demikian tanggapan responden sopan santun sesuai dengan harapan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa mengenai sopan santun di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru berada pada kategori setuju, hal ini dapat dilihat bahwa tingkah laku atau perilaku karyawan dalam bekerja di perusahaan sangat baik. Semakin baik tingkah laku karyawan maka semakin baik pula kinerja dan profesionalisme karyawan.

5.5.2.3. Kepatuhan

Kepatuhan terhadap peraturan maupun ketentuan merupakan suatu tanggung jawab seluruh organisasi dan karyawan di suatu perusahaan. Dalam etika maupun kepatuhan karyawan, segala perbuatan dan tingkah laku karyawan yang didasari oleh pemahaman terhadap tanggung jawab dan larangan yang berlaku di suatu perusahaan agar tercipta suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Berikut tanggapan responden tentang kepatuhan terhadap peraturan perusahaan.

Tabel 5.19
Tanggapan Responden tentang Kepatuhan

No	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Total Skor
1	Sangat setuju	16	5	80
2	Setuju	20	4	80
3	Cukup Setuju	17	3	51
4	Tidak Setuju	3	2	6
5	Sangat Tidak Setuju	-	1	-
Total skor				217
Skor maks 5×56				280
% Skor jawaban				77.5%
Kriteria				Setuju

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.19 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru mengenai kepatuhan yang memiliki frekuensi paling tinggi adalah 20 orang atau total skor 80 dengan tanggapan setuju. Responden yang mengatakan sangat setuju dengan frekuensi 16 orang atau total skor juga sama 80. Sedangkan responden yang mengatakan cukup setuju dengan frekuensi 17 orang atau total skor 51. Artinya dengan demikian tanggapan responden kepatuhan sesuai dengan harapan. Sedangkan frekuensi paling sedikit adalah 3 orang atau total skor 6 dengan tanggapan tidak setuju.

Artinya dengan demikian tanggapan responden kepatuhan tidak sesuai dengan harapan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa mengenai kepatuhan di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru berada pada kategori setuju, hal ini dapat dilihat bahwa kepatuhan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sangat baik. Maka dari itu, kepatuhan karyawan dalam perusahaan merupakan tanggung jawab yang melekat pada setiap karyawan untuk diterapkan.

5.6. Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Disiplin Kerja (X2)

Tabel 5.20
Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Disiplin Kerja (X2)

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden tentang Disiplin Kerja					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Penetapan karyawan masuk dan keluar pada saat jam kerja kantor.	39	17	-	-	-	263
2	Penetapan jam istirahat karyawan yang diterapkan oleh kantor.	19	33	4	-	-	239
3	Penetapan jam pulang kerja kantor.	9	24	21	2	-	208
4	Menggunakan pakaian sesuai ketentuan perusahaan.	9	24	23	-	-	210
5	Tingkah laku karyawan dalam bekerja	29	23	4	-	-	249
6	Kepatuhan dalam melaksanakan tugas.	16	20	17	3	-	217

Total	1386
--------------	-------------

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel di atas mengenai rekapitulasi variabel disiplin kerja di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1386. Di bawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi} = 6 \times 5 \times 56 = 1680$$

$$\text{Nilai terendah} = 6 \times 1 \times 56 = 336$$

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimal}}{\text{Item}} = \frac{1680 - 336}{5} = 269$$

$$\text{Sangat Setuju} = 1411 - 1680$$

$$\text{Setuju} = 1142 - 1411$$

$$\text{Kurang Setuju} = 873 - 1142$$

$$\text{Tidak Setuju} = 604 - 873$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 335 - 604$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru termasuk dalam kategori setuju. Artinya jawaban responden dari hasil rekapitulasi tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ini sesuai dengan yang diharapkan dan para karyawan telah mampu meningkatkan kedisiplinan mereka di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru.

5.7. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan proses yang dilaksanakan suatu perusahaan untuk menilai hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Kinerja yang baik sangat berpengaruh terhadap suksesnya suatu perusahaan di mana tempatnya bekerja.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang dari segi kuantitas maupun kualitas yang ditempuh sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

5.7.1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya ditunjukkan dalam istilah seperti jumlah suatu unit, jumlah siklus aktivitas yang dilakukan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

5.7.1.1. Kecepatan

Kecepatan dalam bekerja merupakan salah satu indikator bahwa seorang karyawan adalah orang yang cerdas dan berbakat dalam tanggung jawabnya. Kecepatan dalam bekerja adalah hal yang lumrah di dalam suatu perusahaan dan itu merupakan kompetensi dasar yang secara alami harus dilakukan oleh para karyawan. Berikut tanggapan responden tentang kecepatan dalam bekerja.

Tabel 5.21
Tanggapan Responden tentang Kecepatan

No	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Total Skor
1	Sangat setuju	38	5	190
2	Setuju	17	4	68
3	Cukup Setuju	1	3	3
4	Tidak Setuju	-	2	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	1	-

Total skor	261
Skor maks 5×56	280
% Skor jawaban	93.2%
Kriteria	Sangat Setuju

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.21 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru mengenai kecepatan yang memiliki frekuensi paling tinggi adalah 38 orang atau total skor 190 dengan tanggapan sangat setuju. Responden yang mengatakan setuju dengan frekuensi 17 orang atau total skor 68. Sedangkan tanggapan responden mengenai cukup setuju adalah dengan frekuensi 1 orang atau total skor 3. Artinya, dengan demikian tanggapan responden mengenai kecepatan dalam bekerja sesuai dengan harapan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai kecepatan dalam bekerja di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru berada pada kategori sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa tingkat kecepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sangat baik.

5.7.1.2. Kemampuan

Kemampuan merupakan pengetahuan, kesanggupan, dan penguasaan karyawan atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kemampuan seorang karyawan dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa dalam menyelesaikan tugas yang diembankan selalu masih tersedia suatu tingkatan kemampuan yang belum dimanfaatkan oleh karyawan. Berikut tanggapan responden mengenai kemampuan kerja karyawan.

Tabel 5.22
Tanggapan Responden tentang Kemampuan

No	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Total Skor
----	-----------	-----------	------	------------

1	Sangat setuju	26	5	130
2	Setuju	28	4	112
3	Cukup Setuju	2	3	6
4	Tidak Setuju	-	2	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	1	-
Total skor				248
Skor maks 5×56				280
% Skor jawaban				88.5%
Kriteria				Sangat Setuju

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.22 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru mengenai kemampuan frekuensi paling tinggi adalah 28 atau total skor 112 orang dengan tanggapan setuju. Responden yang mengatakan sangat setuju dengan frekuensi 26 orang atau total skor 130. Sedangkan responden yang mengatakan cukup setuju dengan frekuensi paling sedikit adalah 2 orang atau total skor 6. Artinya, dengan demikian tanggapan responden mengenai kemampuan kerja karyawan sesuai dengan harapan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai kemampuan kerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru berada pada kategori sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa tingkat kemampuan kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sangat sesuai.

5.7.1.3. Hasil Kerja

Hasil kerja adalah salah satu upaya karyawan merasa puas terhadap dirinya sendiri apa yang sudah dilakukannya dalam pekerjaan. Biasanya hasil kerja karyawan yang baik akan mendapat penghargaan dari atasan berupa

kompensasi/insentif maupun promosi jabatan. Berikut tanggapan responden mengenai hasil kerja.

Tabel 5.23
Tanggapan Responden tentang Hasil Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Total Skor
1	Sangat setuju	14	5	70
2	Setuju	26	4	104
3	Cukup Setuju	15	3	45
4	Tidak Setuju	1	2	2
5	Sangat Tidak Setuju	-	1	-
Total skor				221
Skor maks 5×56				280
% Skor jawaban				78.9%
Kriteria				Sangat Setuju

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.23 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru mengenai hasil kerja frekuensi paling tinggi adalah 26 orang atau total skor 104 dengan tanggapan setuju. Responden yang menyatakan sangat setuju dengan frekuensi 14 orang atau total skor 70. Kemudian, responden yang menyatakan Cukup Setuju dengan frekuensi 15 orang atau total skor 45. Artinya, dengan demikian tanggapan responden mengenai hasil kerja sesuai dengan harapan. Sedangkan responden dengan frekuensi paling rendah adalah 1 orang atau total skor 2 di mana tanggapannya tidak setuju. dengan demikian tanggapan responden mengenai hasil kerja tidak sesuai dengan harapan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai hasil kerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru berada

pada kategori sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja yang dimiliki karyawan berdasarkan standar kerja yang ditetapkan sangat baik.

5.7.1.4. Ketelitian kerja

Secara harafiah ketelitian diartikan sebagai tingkat kesempurnaan dalam instrument dan struktur yang digunakan saat melakukan pengukuran. Dalam bekerja ketelitian sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang maksimal apalagi bagi seorang karyawan yang bekerja dalam menganalisis data. Ada banyak manfaat yang didapatkan, bila mereka mau bekerja dan melakukan semua kewajiban dan tanggung jawabnya dengan lebih teliti. Berikut tanggapan responden mengenai ketelitian kerja.

Tabel 5.24
Tanggapan Responden tentang Ketelitian Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Total Skor
1	Sangat setuju	17	5	85
2	Setuju	27	4	108
3	Cukup Setuju	12	3	36
4	Tidak Setuju	-	2	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	1	-
Total skor				229
Skor maks 5×56				280
% Skor jawaban				81.7%
Kriteria				Sangat Setuju

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.24 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. PLN (Persero) UPPK Pekanbaru mengenai ketelitian kerja frekuensi paling tinggi adalah 27 orang atau total skor 108 dengan tanggapan setuju. Responden yang mengatakan sangat setuju dengan frekuensi 17 orang atau total skor 85. Sedangkan responden yang mengatakan cukup setuju

dengan frekuensi 12 orang atau total skor 36. Artinya, dengan demikian tanggapan responden mengenai ketelitian kerja sesuai dengan harapan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai ketelitian kerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru berada pada kategori sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa tingkat ketelitian kerja karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sangat baik. Oleh karena itu setiap pekerjaan yang dilakukan akan berakhir dengan memuaskan dan kemungkinan besar karier karyawan akan berkembang lebih pesat.

5.7.1.5. Keterampilan

Keterampilan dasar tentunya akan lebih baik jika sudah dilakukan sejak awal. Sebagian para karyawan mungkin lebih berbakat dalam salah satu atau beberapa keterampilan, namun merasa kurang dalam beberapa keterampilan lainnya. Sebenarnya, keterampilan tersebut dapat terus ditingkatkan jika memang terus dilakukan dengan baik. Berikut tanggapan responden mengenai keterampilan dalam bekerja.

Tabel 5.25
Tanggapan Responden tentang Keterampilan

No	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Total Skor
1	Sangat setuju	28	5	140
2	Setuju	24	4	96
3	Cukup Setuju	4	3	12
4	Tidak Setuju	-	2	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	1	-
Total skor				248
Skor maks 5×56				280
% Skor jawaban				88.5%
Kriteria				Sangat Setuju

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.25 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru mengenai keterampilan frekuensi paling tinggi adalah 28 orang atau total skor 140 dengan tanggapan sangat setuju. Responden yang mengatakan setuju dengan frekuensi 24 orang atau total skor 96. Sedangkan frekuensi paling rendah adalah 4 orang atau total skor 12 dengan tanggapan cukup setuju. Artinya, dengan demikian tanggapan responden mengenai keterampilan sesuai dengan harapan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai keterampilan karyawan di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru berada pada kategori sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa tingkat keterampilan kerja karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sangat baik. Oleh karena itu, sudah seharusnya seorang karyawan mengevaluasi diri dan meningkatkan keterampilan dalam pekerjaannya agar bekal yang ia terima mencapai keberhasilan di masa mendatang.

5.7.1.6. Kerapian

Dalam pekerjaan selalu serupa dengan seragam kerja yang rapi, bersih, dan profesionalitas. Membiasakan diri untuk menjaga kerapian dalam bekerja sangat penting untuk memudahkan karier seorang karyawan. Apalagi jika seorang karyawan kurang memerhatikan kerapiannya dalam bekerja, sudah dipastikan akan mengalami penurunan kinerja karyawan yang drastis. Selalu memastikan situasi dalam pekerjaan karyawan tertata dengan rapi saja akan butuh kesabaran yang luar biasa. Berikut tanggapan responden tentang kerapian dalam bekerja.

Tabel 5.26
Tanggapan Responden tentang Kerapian

No	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Total Skor
1	Sangat setuju	19	5	95
2	Setuju	23	4	92
3	Cukup Setuju	13	3	39
4	Tidak Setuju	1	2	2
5	Sangat Tidak Setuju	-	1	-
Total skor				228
Skor maks 5×56				280
% Skor jawaban				81.4%
Kriteria				Sangat Setuju

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.26 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru mengenai kerapian frekuensi paling tinggi adalah 23 orang atau total skor 92 dengan tanggapan setuju. Responden yang mengatakan sangat setuju dengan frekuensi 19 orang atau total skor 95. Kemudian responden yang mengatakan cukup setuju dengan frekuensi 13 orang atau total skor 39. Artinya, dengan demikian tanggapan responden mengenai kerapian sesuai dengan harapan. Sedangkan frekuensi paling rendah adalah 1 orang atau total skor 2 dengan tanggapan tidak setuju. Artinya, dengan demikian tanggapan responden mengenai kerapian tidak sesuai dengan harapan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai kerapian karyawan di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru berada pada kategori sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa tingkat kerapian karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sangat baik. Oleh karena itu semakin baik kerapian karyawan dalam mengerjakan tugasnya maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

5.8. Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5.27

Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden tentang Disiplin Kerja					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Tingkat kecepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas.	38	17	1	-	-	261
2	Tingkat kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas sesuai target.	26	28	2	-	-	248
3	Hasil kerja yang dimiliki karyawan berdasarkan standar kerja yang ditetapkan.	14	26	15	1	-	221
4	Tingkat ketelitian karyawan dalam mengerjakan tugas.	17	27	12	-	-	229
5	Tingkat keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas.	28	24	4	-	-	248
6	Tingkat kerapian karyawan dalam mengerjakan tugas.	19	23	13	1	-	228
Total							1435

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel di atas mengenai rekapitulasi variabel kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1435. Di bawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

Nilai tertinggi $= 6 \times 5 \times 56 = 1680$

$$\text{Nilai terendah} = 6 \times 1 \times 56 = 336$$

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimal}}{\text{Item}} = \frac{1680 - 336}{5} = 269$$

$$\text{Sangat Setuju} = 1411 - 1680$$

$$\text{Setuju} = 1142 - 1411$$

$$\text{Kurang Setuju} = 873 - 1142$$

$$\text{Tidak Setuju} = 604 - 873$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 335 - 604$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru termasuk dalam kategori sangat setuju. Artinya jawaban responden dari hasil rekapitulasi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan ini sangat sesuai dengan yang diharapkan dan para karyawan telah mampu meningkatkan kinerja mereka dengan sangat baik di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru.

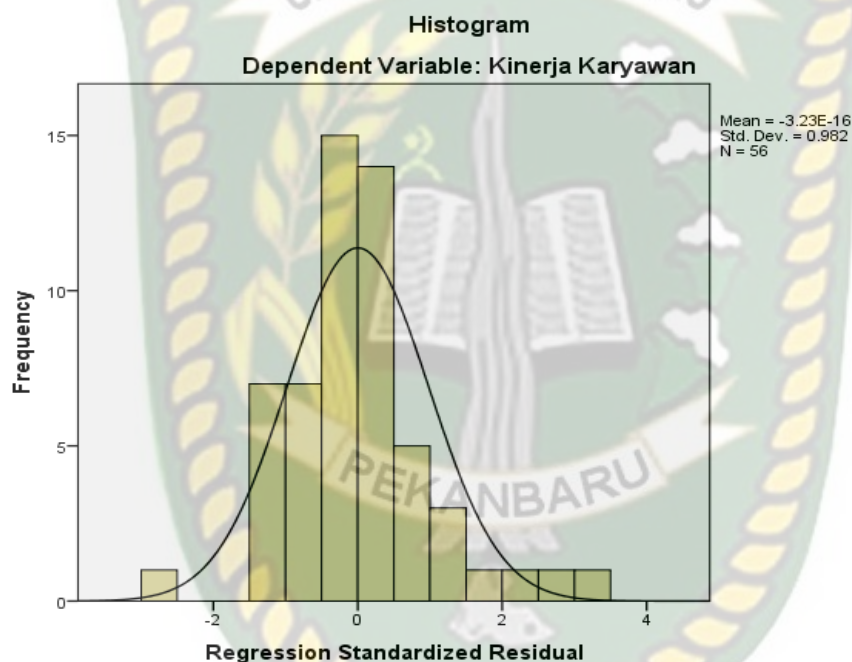
5.9. Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru

5.9.1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yang digunakan untuk sebuah penelitian. Pengujian asumsi klasik dalam model regresi berganda, meliputi hasil uji normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas, dan autokorelasi.

5.9.1.1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, ada dua cara untuk mengetahuinya, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic. Analisis grafik merupakan cara yang termudah untuk melihat normalitas residual yaitu dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data penelitian dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

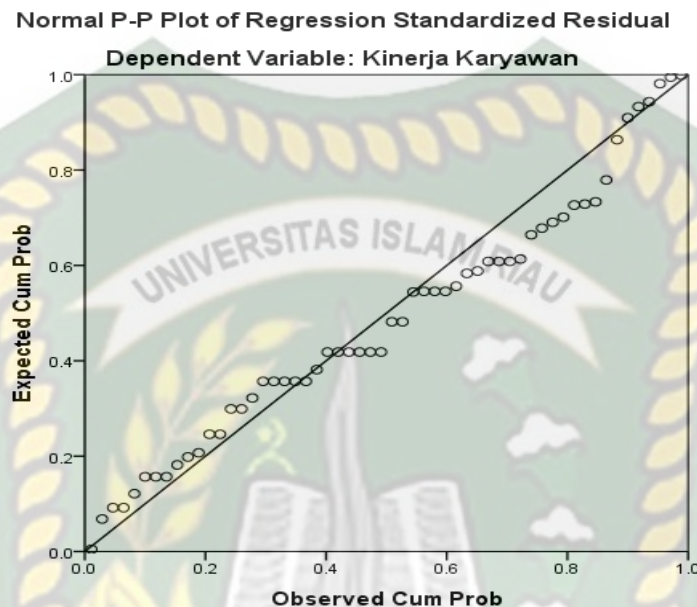


Sumber: Data Primer SPSS

Gambar 5.1 Grafik Histogram

Berdasarkan gambar 5.1 di atas, terlihat bahwa pada pola distribusi sudah mendekati normal, karena grafik kurva tertinggi berada pada titik 0, akan tetapi jika kesimpulan normal tidaknya data hanya dilihat dari grafik histogram, maka hal ini dapat menyimpang khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode lain yang digunakan dalam analisis grafik adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan normal. Jika

distribusi data residual normal, maka garis yang akan menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.



Sumber: Data Primer SPSS

Gambar 5.2 Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar 5.2 di atas, terlihat bahwa data sudah normal karena distribusi data residualnya terlihat mendekat garis normalnya. Pengujian normalitas data secara analisis statistik dapat dilakukan dengan menggunakan uji kolmogorov-smirnov. Dari segi multivarians pengujian normalitas data dilakukan terhadap nilai residualnya. Data terdistribusi normal ditunjukkan dengan nilai signifikan $> 0,05$.

5.9.1.2. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan

antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinieritas adalah jika nilai Tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10.

Tabel 5.28
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

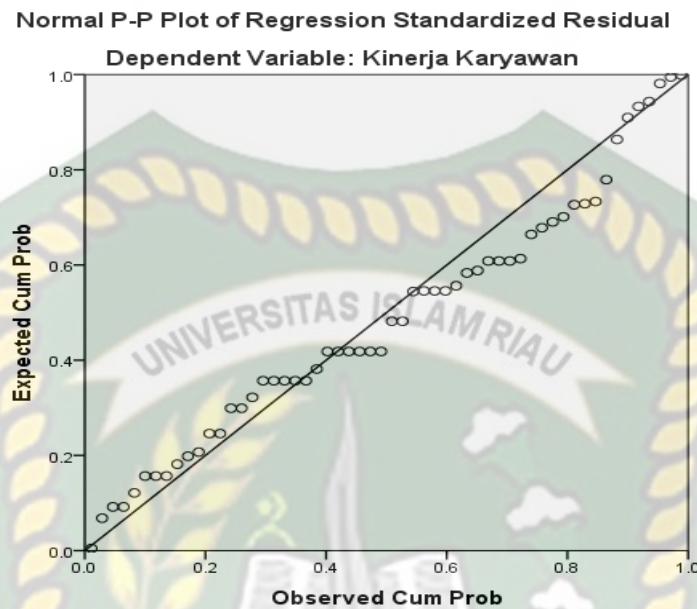
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengembangan Karier	.625	1.599
Disiplin Kerja	.625	1.599

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Primer SPSS

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel bebas yaitu pengembangan karier dan disiplin kerja memiliki tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 dengan demikian model ini tidak ada masalah multikolinieritas.

5.9.1.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Untuk menentukan tersebut dapat menggunakan grafik scatterplot, titik-titik yang terbentuk harus menyebar secara acak, tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, bila kondisi ini terpenuhi maka tidak terjadi heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot yang ditunjukkan pada gambar 5.3 sebagai berikut.



Sumber: Data Primer SPSS

Gambar 5.3 Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar 5.3 di atas, diketahui bahwa titik-titik data residual telah menyebar secara acak, tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian dalam penelitian ini tidak dapat terjadi masalah heteroskedastisitas dan model regresi berganda layak digunakan.

5.9.1.4. Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Model regresi berganda yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi harus melihat nilai uji durbin Watson dengan hasil pada tabel 5.29 sebagai berikut.

Tabel 5.29
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.843 ^a	.711	.700	1.5429	1.512

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengembangan Karier

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer SPSS

Autokorelasi Positif	Ragu-ragu	Tidak ada Autokorelasi	Ragu-ragu	Autokorelasi Negatif	
0	d_L	d_U	$4 - d_U$	$d_L - 4$	4
	1,4954	1,6430	2,357	2,5046	
↓					
DW = 1,512					

Dari tabel 5.29 di atas uji autokorelasi nilai statistic Durbin-Watson adalah 1,512. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai Durbin-Watson tabel dengan jumlah sampel 56, jumlah variabel independen 3 dan tingkat kepercayaan 5% . Jika $d_L < d_W < d_U = 1,4954 < 1,512 < 1,6430$, maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan.

5.9.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Faktor kinerja karyawan yang memengaruhi adalah pengembangan karier dan disiplin kerja. Untuk memudahkan dalam penelitian dapat dilihat tabel berikut ini yang memuat tentang variabel yang diteliti dalam penelitian ini berdasarkan tanggapan responden. Tanggapan responden ini terdapat lima ketentuan, yaitu:

A = Sangat Setuju : Skor 5

B = Setuju : Skor 4

C = Kurang Setuju : Skor 3

D = Tidak Setuju : Skor 2

E = Sangat Tidak Setuju : Skor 1

Sedangkan untuk menghitung nilai regresi antara pengembangan karier, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru digunakan rumus sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawna

a : Konstanta

b_1 dan b_2 : Koefisien Regresi

X_1 : Pengembangan Karier

X_2 : Disiplin Kerja

ϵ : Epsilon

Tabel 5.30
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.001	1.736		4.034	.000
	Pengembangan Karier	.605	.078	.728	7.798	.000
	Disiplin Kerja	.147	.080	.171	1.833	.072

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer SPSS

Data hasil tanggapan responden kemudian dimasukkan ke dalam program SPSS untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor tersebut dapat dilihat dengan

menggunakan analisis regresi linier yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS sehingga dapat diperoleh seperti berikut:

$$Y = 7,001 + 0,605 X_1 + 0,147X_2 + \epsilon$$

Dari persamaan tersebut diperoleh suatu gambaran bahwa koefisien regresi dari variabel yaitu b_1 dan b_2 bertanda positif. Hal ini variabel X_1 dan X_2 ditingkatkan akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa X_1 mewakili variabel pengembangan karier memberikan angka koefisien regresi sebesar 0,605 terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini memberi petunjuk bahwa jika terjadi peningkatan variabel pengembangan karier maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 60,5%.

Untuk X_2 variabel disiplin kerja memberikan angka koefisien regresi sebesar 0,147 terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini memberi petunjuk bahwa jika terjadi peningkatan variabel disiplin kerja maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 14,7%.

5.9.3. Uji Koefisien Regresi secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara simultan dan bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependennya. Adapun kriteria untuk menguji parameter dari variabel bebas yang digunakan pada Uji F adalah H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Oleh karena itu, pada penelitian ini model persamaan regresi linier ditunjukkan untuk mencari hubungan antara variabel bebas yaitu tanggapan responden tentang variabel pengembangan karier, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPRD.

Pekanbaru. Adapun penghitungan nilai F tabel dengan rumus yang dapat dilihat sebagai berikut:

$$Df (n1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$Df (n2) = n - k = 56 - 3 = 53$$

Tabel 5.31
Hasil Analisis Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	310.964	2	155.482	65.318	.000 ^b
	Residual	126.161	53	2.380		
	Total	437.125	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengembangan Karier

Sumber: Data Primer SPSS

Oleh karena $F_{hitung} = 65,318 > F_{tabel} 3,17$ maka H_0 ditolak atau terdapat pengaruh yang signifikan, sehingga variabel pengembangan karier dan disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru.

5.9.4. Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji T)

Uji T bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Untuk uji t dengan memperhatikan t hitung apakah signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Tabel 5.32
Hasil Analisis Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.001	1.736		4.034	.000

Pengembangan Karier	.605	.078	.728	7.798	.000
Disiplin Kerja	.147	.080	.171	1.833	.072

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Primer SPSS

Dengan demikian untuk variabel pengembangan karier (X1), t hitung adalah 7,798, sedangkan t tabel adalah $(0,05;53) = 1,674$ karena t hitung $(7,798) >$ dari t tabel $(1,674)$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga memiliki pengaruh positif dan signifikan dari variabel pengembangan karier (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Untuk disiplin kerja (X2) t hitung adalah 1,833, sedangkan t tabel adalah $(0,05;56) = 1,672$ karena t hitung $(1,833) >$ dari t tabel $(1,674)$ dengan signifikan $0,05 < 0,072$ maka H_a diterima, sehingga memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan dari variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun nilai T tabel didapati dari rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 T \text{ Tabel} &= t(\alpha/2 ; n - k - 1) \\
 &= t(0,05/2 ; 56 - 2 - 1) \\
 &= t(0,025 ; 53) = 1,674
 \end{aligned}$$

5.9.5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan tak bebas (Y) dapat dipengaruhi variabel bebas (X). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekat angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan

variabel dependen. Adapun hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut ini:

Tabel 5.33
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.843 ^a	.711	.700	1.5429	1.512

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengembangan Karier

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer SPSS

Dari hasil analisis di atas diperoleh nilai R^2 sebesar 0,711 hal ini menunjukkan 71,1% bahwa memiliki hubungan yang kuat antara variabel independen dan dependen, yakni variabel pengembangan karier, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru, sedangkan 28,9% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

5.10. Pembahasan

5.10.1. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja

Untuk variabel pengembangan karier (X1), secara parsial menunjukkan bahwa pengembangan karier (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. PLN (Pesero) UPDK Pekanbaru. Artinya semakin tinggi pengembangan karier yang dimiliki oleh karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Dengan kata lain, kinerja karyawan dapat dibentuk dengan adanya pengembangan karier yang dimiliki oleh karyawan.

Pengembangan karier yang ada pada setiap para karyawan di dalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya kinerja karyawan yang

baik. Untuk itu PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru menerapkan program pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Memberdayakan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan menjadi lebih efisien dalam tugas mereka adalah salah satu cara paling efektif untuk menunjukkan penghargaan dan kepercayaan, terutama ketika pelatihan disertai dengan tanggung jawab tambahan dan tantangan yang menarik. Oleh karena itu, pengembangan karier terdiri atas segala pekerjaan yang dipegang seorang karyawan selama ia bekerja dan akan menyemangati para karyawan agar lebih giat lagi dalam pekerjaannya.

Menurut Wirawan (2015:432) pengembangan karier adalah suatu proses mengembangkan karier seorang karyawan. Proses tersebut terdiri atas asesmen karier, perencanaan karier, pelatihan keterampilan, penempatan karyawan dalam posisi yang cocok, dan evaluasi pelaksanaan karier.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Novitri Nilam Sari (2016), yang menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda.

5.10.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Untuk variabel disiplin kerja (X2), secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. Artinya pada perusahaan tersebut masih memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah, seperti terlambatnya jam masuk kerja, tingkat kehadiran karyawan yang rendah, dan hal-hal lainnya sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

Oleh karena itu pihak perusahaan berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat serta membantu karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah untuk mendorong kedisiplinan diri dan meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2009:193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesetiaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Agung Maretha (2019), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Xylo Indah Pratama.

5.10.3. Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Karyawan

Berdasarkan hasil uji pada ketiga variabel, secara bersama-sama (simultan) menunjukkan bahwa pengembangan karier (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru.

Pengembangan karier dan disiplin kerja yang tinggi dalam PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, karyawan yang ingin meningkatkan kinerjanya harus mempunyai pengembangan karier dan disiplin kerja yang tinggi pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Nia Uli Silitonga dan Seno Andri (2017), yang menyatakan bahwa pengembangan karier dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh pengembangan karier dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji pada variabel pengembangan karier (X1), secara parsial menunjukkan bahwa pengembangan karier (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Novitri Nilam Sari (2016), yang menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda.
2. Berdasarkan hasil uji pada variabel disiplin kerja (X2), secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Agung Maretha (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Xylo Indah Pratama.
3. Berdasarkan hasil uji pada ketiga variabel, secara bersama-sama (simultan) menunjukkan bahwa pengembangan karier (X1) dan disiplin kerja (X2)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru.

6.2. Saran

1. Untuk kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru meningkat, perusahaan harus selalu memfokuskan setiap karyawan dengan mempertahankan dan meningkatkan pengembangan karier kepada setiap karyawannya supaya kinerja menjadi lebih baik.
2. Diharapkan kepada setiap karyawan supaya memiliki kesadaran diri terhadap disiplin kerja dan mematuhi semua peraturan perusahaan yang telah dibuat di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru agar meningkatkan kinerja karyawan dan berjalan sesuai dengan keinginan pihak perusahaan.
3. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menambah variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, supaya dapat dijadikan sebagai diferensiasi dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Sihotang 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pradnya Paramita. Jakarta.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing. Riau
- Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press. Malang.
- Hartanto. 2016. *Manajemen SDM Perusahaan Tinjauan Integratif*. Cahaya Firdaus, Pekanbaru.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi cetaka ketigabelas)*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers. Yogyakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdayarka. Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Nuraini, Eka. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Yayasan Ainisyam, Pekanbaru
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.

- , 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sri Utari. 2018. *Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dimas Drillindo-Duri*. Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Riau (Skripsi), Pekanbaru.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- , 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan ketujuh)*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Zulkifli. 2016. *Manajemn Sumber Daya Manusia*. Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR, Pekanbaru.
- , 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers, Pekanbaru.