PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DEBITO KORPORINDO JAKARTA

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat

Menyelesaikan penulisan Skripsi

Oleh:

Atinia Kartini

2016521478

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1

JAKARTA

2021

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini:

Nama	: Atinia Kartini
NIM	: 2016521478

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggung jawabannya berada di pundak saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 2021

Atinia Kartini
NIM: 2016521478

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: Atinia Kartini
NIM	: 2016521478
Judul	: Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Debito Korporindo Jakarta

Jakarta, … Januari 2021

Drs. Joni Heruwanto, MM.

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DEBITO KORPORINDO JAKARTA

ATINIA KARTINI
2016521478

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari …..... tanggal ..... bulan ……. tahun ……. Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Seminar Proposal Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. **Nama Penguji** .td tangan ……..

Ketua Tanggal:

2. **Nama Penguji** .td tangan ……..

Anggota Tanggal:

3. **Drs. Joni Heruwanto, MM** .td tangan ……..

Anggota Tanggal:

Menyetujui,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomu IPWI Jakarta
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM.

Tanggal:

ABSTRAK

Sebagai salah satu perusahaan yang berjalan di bidang jasa, PT. Debito Korporindo dituntut untuk selalu memberikan pelayanan yang maksimal. Pelayanan yang diberikan sangat bergantung pada kinerja karyawan setempat. Pengembangan karir dan disiplin kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Debito Korporindo. Untuk membuktikan pengaruh kedua faktor tersebut, maka penulis melakukan penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Debito Korporindo dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Debito Korporindo. Tujuan lain dari penelitian ini yaitu untuk mendapatkan hasil olahan data yang akan memberikan informasi terkait besar nilai pengaruh dari pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Debito Korporindo.

Penelitian ini dilakukan di PT. Debito Korporindo dengan mengambil seluruh karyawan yang berjumlah 90 karyawan sebagai sampel. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju. Data yang diperoleh berupa data kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis.

Penelitian ini menghasilkan persamaan regresi $\hat{Y} = 8.938 + 0.795\,X_1 + 0.106\,X_2$. Hal ini berarti pengembangan karir (X_1) memiliki nilai pengaruh lebih besar dibandingkan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan. Pada uji hipotesis dilakukan uji simultan (uji F) dan didapatkan nilai F hitung (90.861) lebih dari F tabel (3.275) yang berarti terdapat pengaruh dari pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu: 1) Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 2) Disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

As one of the companies operating in the service sector, PT. Debito Korporindo is required to always provide maximum service. The services provided are highly dependent on the performance of local employees. Career development and work discipline are two of several factors that are thought to be relatively large in influencing employee performance at PT. Debito Korporindo. To prove the influence of these two factors, the authors conducted this study.

This study aims to determine the effect of career development on employee performance at PT. Debito Korporindo and knowing the effect of work discipline on employee performance at PT. Debito Korporindo. Another objective of this research is to obtain the results of processed data which will provide information related to the value of the influence of career development and work discipline on employee performance at PT. Debito Korporindo.

This research was conducted at PT. Debito Korporindo by taking all 90 employees as samples. Data were collected using a closed questionnaire instrument with five rating scales from strongly agree to strongly disagree. The data obtained were qualitative and quantitative data. The data analysis technique used is descriptive analysis, multiple regression analysis, and hypothesis testing.

This study produces a regression equation $\hat{Y} = 8.938 + 0.795\ X_1 + 0.106\ X_2$. This means that career development (X_1) has a greater influence value than work discipline (X_2) on employee performance. In the hypothesis test, a simultaneous test was carried out (F test) and the calculated F value (90.861) was more than F table (3.275), which means that there is an influence of career development and work discipline on employee performance. So the conclusions that can be drawn are: 1) Career development has a positive influence on employee performance; 2) Discipline has a positive effect on employee performance.

Keywords: Career Development, Work Discipline, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Assalammualaikum Wr. Wb.

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melipahkan ridho dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Debito Korporindo" dengan lancar.

Dalam penyusunan proposal skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah memberi andil yang cukup besar dalam menyusun proposal skripsi ini, oleh karena itu peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Terima kasih kepada Drs. Joni Heruwanto, MM selaku dosen pembimbing karena selalu meluangkan waktu bapak untuk direpotkan oleh saya selama masa bimbingan.
2. Terima kasih kepada Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Terima kasih untuk Dr. Suyanto, SE, MM, M. AK selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA.
4. Terima kasih untuk Li Haifu selaku Direktur Utama PT. Debito Korporindo yang telah memberikan kesempatan penulis melaksanakan penelitian.
5. Terima kasih kepada kedua orang tua saya yang telah mendoakan secara tulus, memberikan dorongan semangat dan kasih sayang serta dukungannya

baik moral maupun materil sehingga peneliti mampu menyelesaikan proposal skripsi ini tepat waktu.

6. Terima kasih untuk teman-teman seperjuangan Manajemen angkatan dan semua teman-teman yang memberikan motivasi dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan proposal skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran agar proposal skripsi ini dapat lebih baik dan berguna bagi berbagai pihak.

Akhir kata semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Jakarta,

Atinia Kartini
2016521478

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERNYATAAN ii
HALAMAN PERSETUJUAN iii
HALAMAN PENGESAHAN iv
ABSTRAK v
ABSTRACT vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xiii
DAFTAR GAMBAR xiv
DAFTAR LAMPIRAN xv
BAB 1 PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang Penelitian 1
1.2 Perumusan Masalah 5
1.3 Tujuan Penelitian 5
1.4 Manfaat Penelitian 6
1.5 Sistematika Penulisan 6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA 8
2.1 Landasan Teori 8
2.1.1 Pengertian Manajemen SDM 8
2.1.2 Tujuan Manajemen SDM 9
2.1.3 Fungsi Manajemen SDM 10
2.2 Pengembangan Karir 13
2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir 13
2.2.2 Tujuan Pengembangan Karir 13

2.2.3 Manfaat Pengembangan Karir 15
2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir 16
2.2.5 Indikator Pengembangan Karir 19
2.3 Disiplin Kerja 20
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja 20
2.3.2 Fungsi Disiplin 21
2.3.3 Manfaat Disiplin 22
2.3.4 Indikator Disiplin 23
2.4 Kinerja Karyawan 24
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan 24
2.4.2 Pengertian Evaluasi/Penilaian Kinerja 25
2.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja 26
2.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja 28
2.4.5 Manfaat Penilaian Kinerja 30
2.4.6 Indikator Kinerja 31
2.5 Penelitian Terdahulu 33
2.6 Pengertian Kerangka Pemikiran 35
2.7 Hipotesis 36
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN 38
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian 38
3.2 Desain Penelitian 39
3.3 Operasional Variabel Penelitian 41
3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling 42
3.4.1 Populasi 42
3.4.2 Sampel 42
3.5 Metode Pengumpulan Data 43
3.5.1 Jenis Data 43
3.5.2 Teknik Pengumpulan Data 45

3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian 45
3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis 46
3.7.1 Metode Analisis 46
3.7.1.1 Uji Validitas 47
3.7.1.2 Uji Reliabilitas 48
3.7.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda 48
3.7.1.4 Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2) 49
3.7.2 Pengujian Hipotesis 50
3.7.2.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F) 50
3.7.2.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t) 51
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 53
4.1 Hasil Penelitian 53
4.1.1 Gambaran Umum PT. Debito Korporindo 53
4.2 Pembahasan dan Penelitian 54
4.2.1 Gambaran Umum Responden 54
4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 54
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 55
4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir 56
4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 57
4.3 Analisa Deskriptif 57
4.3.1 Deskripsi Responden Penelitian 57
4.3.2 Analisa Data dan Pengujian Hipotesis 58
4.3.2.1 Hasil Uji Instrumen 58
4.3.2.2 Hasil Uji Asumsi Klasik 61
4.3.2.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 63
4.3.2.4 Hasil Uji Hipotesis 65
4.4 Pembahasan 67

4.4.1 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja 67
4.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja 68
BAB 5 PENUTUP 69
5.1 Kesimpulan 69
5.2 Saran 69
DAFTAR PUSTAKA 70
LAMPIRAN 73

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 33
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian 38
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian 41
Tabel 3.3 Skala Likert 45
Tabel 3.4 Tabel Interpretasi Nilai Korelasi 49
Tabel 4.1 Tabel Hasil Uji Validitas ……..... 58
Tabel 4.2 Tabel Kriteria Uji Reliabilitas …..... 60
Tabel 4.3 Tabel Hasil Uji Reliabilitas ……..... 60
Tabel 4.4 Tabel Hasil Uji Normalitas ……..... 61
Tabel 4.5 Tabel Hasil Uji Multikolinearitas 60
Tabel 4.6 Tabel Hasil Analisis Regresi Berganda 64
Tabel 4.7 Tabel Hasil Uji Hipotesis Parsial 65
Tabel 4.8 Tabel Hasil Uji Hipoesis Simultan 66
Tabel 4.9 Tabel Hasil Koefisien Determinasi ……..... 67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 36
Gambar 3.1 Desain Penelitian 40
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 54
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia ...……..... 55
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir….. 56
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 57
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas ……..... 62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian 73
Lampiran 2. Data Karakteristik Responden 76
Lampiran 3. Data Kuesioner untuk Variabel Pengembangan Karir 79
Lampiran 4. Data Kuesioner untuk Variabel Disiplin Kerja ……..... 82
Lampiran 5. Data Kuesioner untuk Variabel Kinerja Karyawan 85
Lampiran 6. Hasil Analisis Karakteristik Responden 88
Lampiran 7. Hasil Uji Validitas …..... 89
Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas 90
Lampiran 9. Hasil Uji Normalitas 91
Lampiran 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas..... 92
Lampiran 11. Hasil Uji Multikolinearitas..... 93
Lampiran 12. Hasil Analisis Regresi Berganda..... 94
Lampiran 13. Hasil Uji Hipotesis Parsial..... 95
Lampiran 14. Hasil Uji Hipotesis Simultan..... 96
Lampiran 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi..... 97

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam kehidupan masyarakat sumber daya manusia memiliki peranan yang penting, dimana sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerjasama dalam melakukan kegiatan produksi. Organisasi dalam pencapaian tujuannya sangat bergantung pada sumber daya manusia yang bergabung didalamnya, karena sebaik apapun sebuah organisasi, selengkap apapun sarana dan prasarana yang dimiliki organisasi, tanpa adanya peran pegawai (sumber daya manusia) maka semua hal tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini disebabkan sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak bagi organisasi, yaitu mengatur dan menjalakan keseluruhan proses dan memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi. Secara teoritis, semakin baik kerjasama dalam kelompok kerja, semakin tinggi produktivitas perusahaan tersebut.

PT. Debito Korporindo adalah salah satu bagian anak perusahaan dari PT. UANGME INDONESIA yang bergerak pada bidang pelayanan jasa keuangan. Sebagai usaha yang bergerak pada bidang jasa, PT. Debito Korporindo dituntut untuk selalu memberikan pelayanan jasa yang maksimal kepada setiap nasabah. Oleh karena itu sumber daya manusia yang ada di PT. Debito Korporindo juga harus

selalu diperhatikan, terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Salah satunya adalah pengembangan karir di PT. Debito Korporindo Jakarta. Diharapkan setelah tercipta kepuasan kerja dari karyawan, maka karyawan akan bekerja dengan tenang dan sepenuh hati sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.

Menurut M. Harlie (2012) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

Karir merupakan suatu proses dimana seorang pegawai menginginkan peningkatan dalam pekerjaannya, mencakup pada peningkatan jabatan, wewenang, dan tanggungjawab. Dari segi pengembangan organisasi, perencanaan karir sangat diperlukan agar pengembangan organisasi ke depan sejalan dengan pengembangan kemampuan bagi para karyawan yang akan menduduki jabatan organisasi yang telah berkembang. Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci (Rozani: 2013)**.** Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan (Simanungkalit: 2011). Pengembangan karir di PT Debito Korporindo tampaknya sangat dipengaruhi oleh target yang harus dicapai oleh setiap karyawan. Adapun pencapaian target yang sesuai dengan ketetapan perusahaan akan mempermudah karyawan untuk

mendapatkan promosi kenaikan jabatan. Pengembangan karir di PT Debito Korporindo dimulai dari jenjang *staff desk collection,* kemudian berlanjut menjadi *team leader dan supervisor,* hingga menjadi seorang *manager*. Proses kenaikan karir dari *staff desk collection* menjadi *team leader* hingga *manajer* akan berjalan dengan baik dan tidak membutuhkan waktu yang lama apabila karyawan tersebut dapat mencapai target yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Namun apabila karyawan tersebut tidak dapat memenuhi target dalam waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, maka pihak perusahaan berhak memberikan sanksi berupa *Warning Latter. Warning Latter* sendiri berlaku selama tiga bulan dan apabila selama masa *warning latter* kayawan tersebut masih belum bisa memenuhi target yang telah ditentukan, maka pihak perusahaan akan memutuskan hubungan kerja secara sepihak. Oleh karena itu setiap karyawan dituntut untuk mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan jika menginginkan perkembangan karir yang signifikan.

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah displin kerja. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin dibedakan menjadi beberapa jenis, diantaranya adalah disiplin preventif merupakan cara menajemen untuk mencipta iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai menurut Baihaqi (2013) dan Menurut Hidayati (2014) hasil penelitian ini menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kemilau Indah Permana Kebakkramat Karanganyar menurut. Disiplin positif ialah pembinaan mental pegawai yang kinerjanya tidak memuaskan. Disiplin progresif ialah intervensi manajemen kepada karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan organisasi sebelum pegawai diberi sanksi atau diberhentikan.

Adapun masalah-masalah yang menyangkut disiplin kerja di PT Debito Korporindo saat ini yang perlu mendapatkan perhatian adalah mengenai disiplin karyawan dalam kehadiran kerja atau absensi. Absensi karyawan yang masih bersifat manual membuat lemahnya pengawasan terhadap kehadiran karyawan sehingga masih banyak karyawan yang sering datang terlambat tanpa alasan yang jelas dan bersifat tidak penting. Hal lainnya yaitu mengenai pelaksaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan, sehingga target yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Adapun sanksi ringan diberikan kepada karyawan yang terlalu sering mengalami keterlambatan dan melakukan izin untuk hal yang bersifat tidak penting berupa teguran lisan berupa penundaan kenaikan gaji dan penundaan promosi kenaikan jabatan.

Untuk mencapai kinerja yang maksimal bukanlah hal yang mudah, banyak faktor yang menjadi kendala dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Pengembangan karir dan budaya organisasi termasuk faktor penting yang perlu

diperhatikan oleh perusahaan mengingat kedua hal ini memiliki kontribusi dalam mempengaruhi kinerja kerja karyawan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **"PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DEBITO KORPORINDO"**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan dijabarkan tersebut, maka permasalahan di PT Debito Korporindo dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Debito Korporindo?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Debito Korporindo?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan mengenai sasaran, maka penelitian harus mempunyai tujuan. Adapun tujuan penelitian yang dilakukan di PT Debito Korporindo adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah berpengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Debito Korporindo.

2. Untuk mengetahui apakah berpengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Debito Korporindo.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan di PT Debito Korporindo adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan akan mampu meningkatkan pengetahuan dan memperdalam wawasan serta sebagai sarana untuk menerapkan teori yang didapatkan selama perkuliahan dalam praktek dan sebenarnya khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta mengaplikasikan ilmu pengetahuan dan dapat membantu pihak lain yang akan mengembangkan penelitian dibidang Sumber Daya Manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan hasil penelitian ini di lakukan secara sistematis yang terdiriatas beberapa Bab Sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada Bab ini penulis menguraikan latar belakang masalah tentang pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan peneliti terdahulu, hubungan antara variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Metode penelitian mengurai tentang lokasi dan waktu penelitian, sifat penelitian data yang dikumpulkan, teknik pengambilan sampel, sumber dan tehnik pengumpulan data, serta tehnik dan analisis data.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berisi uraian mengenai hasil penelitian dan analisis atau pembahasan hasil penelitian. Dalam hal ini, mengetengahkan penjelasan deskripsi mengenai objek penelitian. Disamping itu, juga penjelasan tentang analisis atau pembahasan hasil penelitian berdasarkan data yang diperoleh.

BAB 5 PENUTUP

Merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Dengan memperhatikan uraian pada latar belakang penelitian, dapat dipahami bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya pengembangan karir yang baik dan penerapan disiplin kerja yang baik akan menunjang kinerja karyawan itu sendiri.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Hal ini di dukung dan diperkuat dengan teori dari para ahli yang akan dibahas pada landasan teori.

2.1.1 Pengertian Manajemen SDM

Menurut Sedarmayanti (2015:13) Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian”.

Menurut Mangkunegara (2014:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Tujuan Manajemen SDM

Menurut Edy Sutrisno (2014:7-8) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.3 Fungsi Manajemen SDM

Menurut Edy Sutrisno (2014:9-11) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

   Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisiendalam membantu terwujudnya tujuan. Meliputi pengorganisasian, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian

   Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan pengadaaan

   Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberikan arhan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan

proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

   Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi llingkungan pekerjaan.

5. Pengembangan

   Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan dating.

6. Kompensasi

   Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

7. Pengintegrasian

   Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

   Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau peningkatan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

   Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal

10. Pemberhentian

    Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pension atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam

mengelola pegawai akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.2 Pengembangan Karir

2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Suparno Eko (2015:114) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan, hal ini didorong melalui penilaian kepribadian khususnya pengalaman dan latar belakang pendidikan.

Menurut Hartatik (2014:139) pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu peningkatan status atau jabatan ke jenjang karir pada tanggung jawab yang lebih tinggi sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh karyawan dan kebutuhan yang ada di perusahaan.

2.2.2 Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan karir adalah posisi dimana mendatang yang ingin dicapai oleh individu dalam pekerjaannya. Tujuan pengembangan karir yang dikemukakan oleh Fubrin dalam Mangkunegara (2014:77) adalah sebagai berikut:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan

   Pengembangan karir membantu dalam pencapaian tujuan individu dan tujuan perusahaan. Apabila seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.

2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai

   Perusahaan merencankan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraannya agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.

3. Membantu pegawai menyadari kemampuan dan potensi mereka

   Pengembangan karir membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.

4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan

   Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.

5. Membuktikan tanggungjawab sosial

   Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai bermental sehat.

6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan

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

7. Mengurangi *turn over* dan biaya kepegawaian

   Pengembangan karir dapat menjadikan *turn over* rendah dan begitu pula biaya kepegawaian lebih efektif.

8. Mengurangi keusangan potensi dan manajerial

   Pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi manajerial.

9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai

   Pengembangan karir yang dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja pegawai.

10. Menggiatkan suatu pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang

    Pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang.

2.2.3 Manfaat Pengembangan Karir

Menurut Hartatik (2014:140-141) manfaat pengembangan karir dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Mengembangkan karyawan yang dapat dipromosikan (potensial).

   Perencanaan karir membantu mengembangkan supply karyawan internal, terutama mereka yang memiliki potensial

2. Menurunkan perputaran karyawan (*turn over*).

   Perhatian terhadap karir individual dalam perencanaan karir yang ditetapkan dapat meningkatkan loyalitas pada organisasi. Dengan demikian, memungkinkan menurunkan *turn over* atau perputaran karyawan di dalam organisasi yang bersangkutan.

3. Mengungkap potensi karyawan.

   Dengan adanya perencanaan karir yang jelas dan mantap, dapat mendorong para karyawan secara individual maupun kelompok untuk menggali kemampuan potensial masing-masing dalam mencapai sasaran-sasaran karir yang diinginkan.

4. Mendorong semangat kerja karyawan.

   Perencanaan karir yang baik dapat mendorong semangat kerja karyawan untuk berkembang. Dengan demikiian, motivasi karyawan dapat dipelihara.

5. Mengangkat karyawan yang berkualifikasi untuk maju.

   Perencanaan karir dapat mengangkat kembali para karyawan yang berkualifikasi untuk maju, sehingga tidak tertimbun tanpa harapan.

2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Hartatik (2014:150-155) kesuksesan proses pengembangan karir tidak hanya penting bagi organisasi secara keseluruhan, namun juga untuk diri karyawan sendiri. Berikut ini beberapa hal atau faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir, yaitu:

1. Hubungan Pegawai dan Organisasi

   Dalam situasi ideal, pegawai organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Dalam keadaan ideal ini, baik pegawai maupun organisasi dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Namun kadang kala keadaan ideal ini gagal dicapai. Maka ketidakharmonisan hubungan antara pegawai dengan organisasi ini cepat atau lambat akan mempengaruhi proses pengembangan karir pegawai.

2. Personalia Pegawai

   Kadang kala, pengembangan karir pegawai terganggu karena adanya pegawai yang mempunyai personalitas menyimpang, seperti terlalu emosional, apatis, ambisius, curang, bebal, dan lain sebagainya.

3. Faktor Eksternal

   Semua aturan dalam manajemen karir di suatu organisasi menjadi kacau lantaran ada intevensi dari pihak luar.

4. *Politicking* dalam Organisasi

   Pengembangan karir pegawai akan tersendat dan bahkan mati bila factor lain seperti intrik-intrik, kasak-kusuk, hubungan antar teman, nepotisme, feodalisme, dan sebagainya lebih dominan mempengaruhi karir seseorang daripada prestasi kerjanya. Dengan kata lain, bila kadar *politicking* dalam organisasi sudah sedemikian parah maka pengembangan karir hampir dipastikan akan mati dengan sendirinya.

5. Sistem Penghargaan

   Sistem penghargaan (*reward system*) sangat mempengaruhi banyak hal, termasuk pengembangan karir pegawai. Organisasi yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas (selain gaji dan insentif) cenderung memperlakukan pegawainya secara subjektif. Pegawai yang berprestasi baik dianggap sama dengan pegawai yang malas.

6. Jumlah Pegawai

   Semakin banyak pegawai, semakin ketat persaingan untuk menduduki posisi atau jabatan, dan semakin kecil kesempatan (kemungkinan) bagi seorang pegawai untuk meraih tujuan karir tertentu. Jumlah pegawai yang dimiliki sebuah organisasi sangat mempengaruhi pengembangan karir yang ada.

7. Ukuran Organisasi

   Dalam konteks ini, ukuran organisasi berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, termasuk jumlah jenis pekerjaan dan banyaknya personel pegawai yang diperlukan untuk mengisi berbagai jabatan dan pekerjaan tersebut.

8. Kultur Organisasi

   Seperti sebuah system masyarakat, organisasi pun mempunyai kultur dan kebiasaan. Oleh karena itu, meskipun organisasi sudah memiliki system

pengembangan karir yang baik dan mapan secara tertulis, tetapi pelaksanaannya msih sangat tergantung pada kultur organisasi yang ada.

9. Tipe Manajemen

   Ada manajemen yang cenderung kaku, otoriter, tersentralisir, tertutup, tidak demokratis, namun ada juga manajemen yang cenderung fleksibel, partisipatif, terbuka, dan demikratis. Dengan kata lain, karir seorang pegawai tidak hanya tergantung pada faktor internal di dalam dirinya (seperti motivasi untuk bekerja keras dan kemauan untuk ingin maju), tetapi juga sangat bergantung pada faktor eksternal seperti manajemen.

2.2.5 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Hartatik (2014:144) menyatakan bahwa indikator pengembangan karir dapat dilihat dari beberapa hal, meliputi:

1. Prestasi kerja

   Kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang baik. Sebab, hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya. Kemajuan karir sangat bergantung pada prestasi.

2. Dikenal

   Kemajuan karir juga ditentukan oleh *exposure*. *Exposure* berarti menjadi dikenal karena orang-orang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan karir lainnya. Tanpa *exposure* karyawan yang

berprestasi baik mungkin tidak memperoleh kesempatan untuk mencapai sasaran-sasaran karir lainnya.

3. Mentor dan Sponsor

   Seorang mentor adalah orang yang menawarkan bimbingan karir informal. Karyawan atau mentor dalam suatu perusahaan menyadari bahwa hubungan diantara mereka berguna bagi pengembangan karir.

4. Kesempatan untuk Tumbuh

   Bila karyawan meningkatkan kemampuan, misalnya melalui program pelatihan, pengambilan kursus, atau penambahan gelar, berarti mereka memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Halini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Malayu S.P. Hasibuan (2016:193) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati sebuah peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya, jadi dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku

dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Dari pengertian para ahli diatas penulis menyimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sikap mentaati terhadap norma-norma yang sudah ditetapkan didalam perusahaan, baik yang sudah tertulis maupun tidak tertulis dan anggota perusahaan sanggup untuk mematuhi norma-norma tesebut.

2.3.2 Fungsi Disiplin

Menurut Indah Puji Hartatik (2014:185) fungsi disiplin yaitu:

1. Menata Kehidupan Bersama

   Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu hubungan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik.

2. Membangun Kepribadian

   Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tenteram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3. Melatih Kepribadian

   Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku, dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang.

4. Hukuman

   Disiplin yang disertai ancaman sanksi sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mematuhinya. Tanpa ancaman hukuman, dorongan kataatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

5. Menciptakan Lingkungan Kondusif

   Fungsi disiplin kerja adalah membentuk sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan ditempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.3.3 Manfaat Disiplin

Edy Sutrisno (2016:88) menyatakan ada dua manfaat disiplin, yaitu:

1. Bagi kepentingan organisasi

   Adanya disiplin akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

2. Bagi karyawan

   Akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan, sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.3.4 Indikator Disiplin

Adapun indikator-indikator disiplin menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:194):

1. Keadilan

   Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan menimbulkan terciptanya kedisplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya.

2. Teladan Pemimpin

   Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan.

3. Balas Jasa

   Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan serta pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka semakin baik pula.

4. Tujuan dan Kemampuan

   Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

5. Sanksi Hukuman

   Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisplinan dalam perusahaan.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Mangkunegara (2014:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2016:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan atas waktu.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang selam periode tertentu dalam melaksakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

2.4.2 Pengertian Evaluasi/Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2014:69) penilaian prestasi kerja *(performance appraisal)* adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya.

Menurut Kashmir (2016:184) penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk menunjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja karyawan secara rutin dan teratur.

Dari pengertian ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu dan periode tertentu.

2.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Kashmir (2016:196) tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Untuk Memperbaiki Kualitas Pekerjaan

   Artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan.

2. Keputusan Penempatan

   Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya.

3. Perencanaan dan Pengembangan Karir

   Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karir seseorang, artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan seseuai dengan peraturan perusahaan demikian pula sebaliknya yaitu Demosi.

4. Kebutuhan Latihan dan Pengembangan

   Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan agar mampu meningkatkan kinerjanya.

Tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik.

5. Penyesuaian Kompensasi

   Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjannya mengingkat maka akan ada penyesuaian kompensasi. penyesuaian kompensasi bias berupa peningkatan gaji pokok, bonus, insentif, atau tunjangan kesejahteraan lainnya.

6. Inventori Kompetensi Pegawai

   Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan. Data dan informasi ini merupakan data dan informasi mengenai kompetensi, skill, bakat, potensi seluruh karyawan.

7. Kesempatan Kerja Adil

   Artinya bagi mereka yang memiliki kinerja baik, akan memperoleh balas jasa atas jerih payahnya meningkatkan kinerja. Dengan adanya penilaian kinerja maka seluruh karyawan merasa diberi kesempatan untuk berprestasi dengan sebaik mungkin.

8. Komunikasi Efektif antara Atasan dan Bawahan

   Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dengan bawahan.

9. Budaya Kerja

   Artinya dengan adanya penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja. Dengan kata lain kinerja dapat mengubah budaya kerja ke arah penghargaan kualitas dan produktivitas kerja dan juga dapat mengubah budaya kerja karyawan.

10. Menerapkan Sanksi

    Disamping memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun. Pemberian sanksi ini dimaksudkan dengan tujuan agar seluruh karyawan dapat menyadari bahwa bagi mereka yang tidak mampu memenuhi standar kerja, maka aka nada sanksi yang akan diperolehnya.

2.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kashmir (2016:189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi 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 pekerjaan secaran benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

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

3. Rancangan kerja

   Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk mejalankan pekerjaan tersebut dengan tepat dan benar.

4. Kepribadian

   Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh penuh tanggungjawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

   Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

   Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

7. Gaya kepemimpinan

   Merupakan gaya atau sikap seseorang dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

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

10. Lingkungan kerja

    Merupakan suatu kondisi atau suasana di sekitar lokasi tempat kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja lebih kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.

2.4.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Wibowo (2016:192) manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi.

2. Mendefinisikan tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan datang.
3. Memberikan orang target yang tidak mungkin dicapai, sebagai alat untuk memecat dikemudian hari.
4. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerja untuk memberikan kinerja yang tinggi.
5. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan.
6. Melobi penilai untuk kepentingan politis dan bahkan akhir yang meragukan.
7. Mendapatkan kesenangan khusus.
8. Menyepakati tujuan pembelajaran.
9. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
10. Mengidentifikasi dan merencanakan menghilangkan kelemahan.

2.4.6 Indikator Kinerja

Menurut Kashmir (2016:208) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indicator mengenai kinerja, yaitu:

1. Kualitas (mutu)

   Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

   Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

   Ketepatan waktu merupakan dimana suatu kegiatan dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

4. Pengawasan

   Suatu pekerjaan tanpa dilakukan pengawasan akan mempengaruhi kinerja seseorang. Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggungjawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

5. Hubungan Antar Karyawan

   Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan antar pemimpin. Hubungan ini sering kali juga dikaitkan dengan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seseorang karyawan mampu untuk mengembangkan

perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini dapat menjadi salah satu acuan dalam melakukan penelitian. Dari penelitian terdahulu, kami menemukan penelitian dengan judul yang hampir sama dengan judul yang diteliti. Namun saya mengangkat penelitian terdahulu sebagai referensi dalam mengkaji pada penelitian saya.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti,tahun peneliti	JUDUL PENELITI	METODE PENELITI	HASIL
1.	M. Harlie (2012)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.	Koefisien Korelasi	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan
2.	Rozani (2013)	Pengaruh Pengembangan karir, Promosi Jabatan, Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Berpretasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci.	Koefisien Korelasi	Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci.
3.	Simanungkalit (2011)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Pengembangan	Analisis Korelasi	Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor

		Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.		Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan
4.	Burlian (2005)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Balai Karantina Ikan Polonia di Medan.	Kuantitatif	Hasil uji parsial menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Ikan Polonia, terbukti.
5.	Rahmanita (2015)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Kaaryawan di PT Pos Indonesia.	Kuantitatif	Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti semakin tinggi pengembangan karirnya maka semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut.
6.	Hidayati (2014)	Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kemilau Indah Permana Kebakkramat Karanganyar”	Analisis Regresi Berganda	hasil penelitian ini menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kemilau Indah Permana Kebakkramat Karanganyar.
7.	Baihaqi (2013)	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja		hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

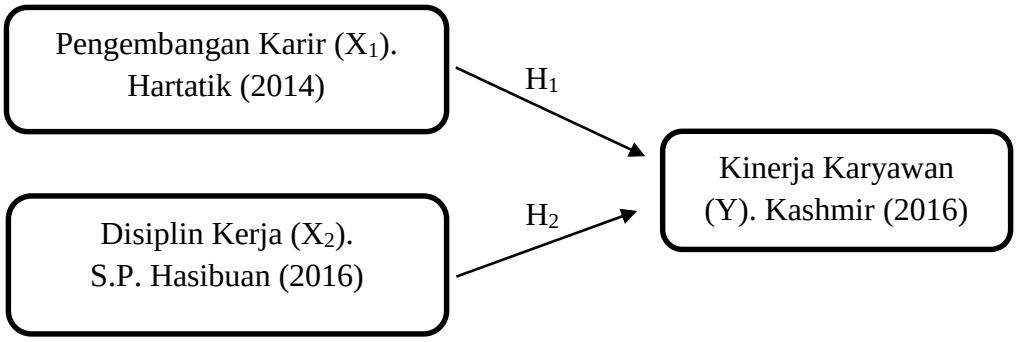
		sebagai Variabel Moderating (Studi kasus pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai, Kalimantan Timur)	Analisis Regresi Berganda	terhadap kinerja pegawai.
8.	Jayanti (2014)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kontrak Psikologis, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD Kota Semarang"	Analisis Regresi Berganda	hasil penelitian ini menunjukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Arina,Y (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Yamaha Siteba Padang	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
10.	Arsyenda (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja PNS pada BAPPEDA Kota Malang	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja yang terdiri dari delapan indikator menunjukkan bahwa disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja.

2.6 Pengertian Kerangka Pemikiran

Menurut Albert Kurniawan (2014:56) kerangka pemikiran merupakan suatu alur yang menggambarkan proses riset secara keseluruhan. Tujuan dari penelitian ini adalah memperoleh informasi dan kajian data tentang pengaruh dan hubungan

pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Debito Korporindo. Dalam menjawab hipotesa dilakukan analisa data untuk melihat tingkat korelasi dan determinasi. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 22 dengan menggunakan uji hipotesis, uji normalitas, uji regresi dan uji t dengan alat uji berupa kuesioner.

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran



Keterangan:

I. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

II. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengembangan karir (X_1) dan disiplin kerja (X_2).

2.7 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:64) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan tujuan penelitian dan masalah penelitian yang telah

diuraikan sebelumnya, maka perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1: Pengembangan Karir (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Debito Korporindo.

H_2: Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Debito Korporindo.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Debito Korporindo yang beralamat di Jl KH. Abdullah Syafei No.12 RT.12/RW.09 Kelurahan Bukit Duri Kecamatan Tebet Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12840. Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan terhitung sejak bulan Juni 2020 sampai dengan bulan Agustus 2020.

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

No	Jadwal Kegiatan	Bulan Pelaksanaan Penelitian 2020											
		Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian pendahuluan	■	■										
2	Penyusunan proposal		■	■	■	■	■						
3	Pengumpulan data					■	■	■					
4	Analisis data							■	■				
5	Penyusunan laporan								■	■	■		

3.2 Desain Penelitian

Dalam pedoman operasional penulisan skripsi disebutkan bahwa “Desain Penelitian ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan dan bagaimana prosedur penelitian tersebut dilakukan”. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, bila dilihat dari tingkat kealamiahannya *(setting)* ada tiga metode penelitian eksperimen, survey, dan naturalistik (kualitatif). Sugiyono (2010:4) penelitian eksperimen dilakukan di laboratorium sedangkan penelitian naturalistik dilakukan pada kondisi alamiah.

Dalam penelitian eksperimen ada perlakuan *(treatment)* sedangkan dalam penelitian naturalistik tidak ad perlakuan. Dengan demikian, metode eksperimen dapat diartikan sebagai metode yang digunakan untuk mencari pengaruh perlakuan tertentu terhadap yang lain dalam kondisi yang tekendalikan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif. Metode deskriptif verifikatif adalah suatu metode yang digunakan untuk memperoleh data dan mengumpulkan data kemudian di analisis dan dipaparkan secara kuantitatif.

Tipe penelitian adalah kausal yaitu sebab-akibat, jadi disini ada variabel independent (variabel yang mempengaruhi) yaitu pengembangan karir yang di notasikan dengan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan variabel dependent (variabel yang dipengaruhi) yaitu kinerja karyawan. Sehingga metode yng digunakan adalah

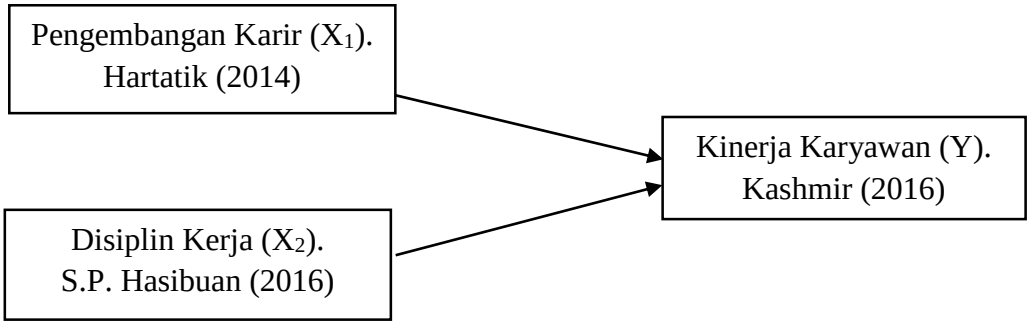
kuesioner, yaitu penarikan sample yang diambil dari populasi banyaknya karyawan dan staf yang bersifat terbuka dalam penelitian ini.

Penelitian ini ditujukan untuk meneliti semua elemen dlam penelitian. Maka dari itu, dalam penelitian ini yang di teliti adalah para karyawan PT. Debito Korporindo. Metode pengumpulan data yang dilakukan yaitu metode penelitian lapangan dan wawancara kemudian data-data yang diperoleh akan di analisis dengn menggunakan pendekatan statistik.

Dengan metode koefisien korelasi untuk mengetahui seberapa kuat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karir (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Variabel yang digunakan adalah variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan pendekatan penelitian yang digunakan maka desain penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 3.1

Desain Penelitian



3.3 Operasional Variabel Penelitian

Definisi opeasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini di urai menjadi indikator empiris. Untuk mempermudah dalam penyajian dan pengolahan data, maka variabel bebas dan terikat tersebut dibuat dalam bentuk kuesioner dengan kisi-kisi yang telah ditentukan sebelumnya, dengan indikator-indikator sebagai berikut pada tabel 3.2.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur Data
			Interval Skor
Pengembangan Karir (X_1)	Menurut Hartatik (2014:139) pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan.	1. Prestasi Kerja 2. Dikenal 3. Kesetiaan Organisasional 4. Mentor dan Sponsor 5. Kesempatan untuk tumbuh	1-5
Disiplin Kerja (X_2)	Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati sebuah peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	1. Inovasi dan Pengambilan Resiko 2. Perhatian pada hal detail 3. Orentasi hasil	1-5

	Malayu S.P.Hasibuan (2016:193)	4. Orientasi Individu 5. Orientasi Tim	
Y Kinerja Karyawan	Menurut Kashmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam satu periode tertentu.	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Pengawasan 5. Hubungan antar karyawan	1-5

3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi meliputi seluruh karyawan PT. Debito Korporindo yang berjumlah 90 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan

waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode sensus. Menurut Suharsimi (2014:33) apabila subjek kurang dari 100, lebih baik di ambil semua penelitian populasi dan penelitian sensus.

Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 90 orang karyawan, maka layak diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dengan jumlah tertentu. Sehingga sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Debito Korporindo.

3.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis Data

Metode pengumpulan data berupa suatu pernyataan tentang sifat, keadaan, kegiatan tertentu dan sejenisnya. Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan suatu infomasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sugiyono (2014:137)

Data primer ini berupa persepsi karyawan mengenai pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Debito Korporindo. Kuesioner adalah instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data dengan cara menyusun format pernyataan yang telah di desain sedemikian rupa untuk memudahkan analisis sesuai tujuan penelitian. Jenis pernyataan dalam kuesioner terdiri atas dua jenis, yaitu:

1. *Closed Ended Question*

   Merupakan bentuk pernyataan yang jawabannya telah dibatasi oleh peneliti, sehingga responden hanya perlu memilih jawaban yang telah disediakan. Supranto (2000:24)

2. *Scaled Response Question*

   Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah skala nominal dan *skala likert.* Skala nominal merupakan skala yang digunakan sekedar untuk memberi label atau nama kategori. Kategori satu dengan yang lain saling tidak bersinggungan, dan kategori yang satu dapat meupakan lawan dari kategori yang lain. Dan skala ini biasanya digunakan untuk mengisi data pribadi responden seperti jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

   Skala likert yaitu responden menunjukkan tingkat kesetujuannya atau ketidak setujuannya tehadap serangkaian pertanyaan yang diajukan. Skala ini termasuk dalam skala kategori interval, karena jarak yang sama di antara kategori atau titik-titik terdekatnya. Dalam *skala likert* tersebut, persepsi responden dinilai dengan angka seperti Sangat Tidak Setuju (STS) = 1, Tidak Setuju (TS) = 2, Ragu-Ragu (RR) = 3, Setuju (S) = 4, dan Sangat Setuju = 5. Menurut Sugiyono (2013:134) “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrument dengan menggunakan angket atau kuesioner dengan pemberian skor dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skala likert

Kriteria Jawaban	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
RR	Ragu-Ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yang diperlukan adalah melalui riset lapangan *(field research)*. Dilakukan dengan penelitian secara langsung pada orang yang dibutuhkan sebagai responden penelitian ini. Caranya yaitu dengan membagikan kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang disampaikan secara tertulis pada responden.

3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian

Menurut Arikunto (2010:203) instrument penelitian adalah “alat fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah diolah”. Dari pengertian instrument tersebut dapat diketahui bahwa instrment penelitian digunakan untuk menggunakan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data yang akurat.

Secara teoritis variabel dapat di definisikan sebagai atribut seseorang atau objek yang mempunyai variansi antara satu orang dengan yang lainnya atau satu objek dengan objek lainnya. Variabel penelitian merupakan abstraksi (fenomena-fenomena kehidupan nyata yang di amati seperti sifat atau nilai untuk memberikan gambaran-gambaran yang lebih nyata mengenai fenomena sosial, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (independent variabel) yaitu pengembangan karir dinotasikan dengan (X1) dan disiplin kerja yang dinotasikan dengan (X2) variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependent. Sugiyono (2012:4). Variabel independent dalam penelitian ini adalah pengembangan karir dan disiplin kerja.
2. Variabel terikat (dependent variabel) yaitu kinerja pegawai yang ditandai dengan (Y) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel dependent. Sugiyono (2012:4). Variabel dependent dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Metode Analisis

Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu wawancara, pengamatan yang sudah ditulis dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar foto, dan sebagainya. Setelah

dibaca, dipelajari, dan ditelaah maka langkah berikutnya adalah mengadakan reduksi data yang dilakukan dengan jalan membuat abstraksi.

Setelah pengumpulan data dari lapangan selesai, dilakukan maka tahap berikutnya adalah tahapan analisis. Tahap ini merupakan tahap yang sangat penting dan menentukan. Pada tahap inilah data diolah sedemikian rupa sehingga berhasil disimpulkan kebenaran-kebenarannya yang dapat dipakai untuk menjawab persoalan-persoalan yang diajukan dalam penelitian.

Adapun metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Analisis data kuantitatif bertujuan mengembangkan dan menggunakan model-model statistik, teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel yang ada. Penelitian ini menggunakan program SPSS for Windows untuk mempermudah dalam menganalisis data. Adapun alat-alat untuk menganalisis data, antara lain:

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu.

Untuk mengukur tingkat validitas, dapat dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* (atau r *pearson*) dengan tarif signifikasi 5%. Ketentuannya jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel yang di uji dinyatakan valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk tingkat signifikasi 5% dari *degree of fridom* (dt) = n-2,

dalam hal ini n= adalah jumlah sampel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan indikator tersebut dinyatakan valid. Demikian sebaliknya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variable. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variable dikatakan reliable jika memiliki Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali dalam V. Wiratna Sujarweni,2015:158).

3.7.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden, dan pengolahan data dengan model regresi sederhana. Sedangkan pengolahan data dikerjakan dengan apliaksi SPSS. Analisis data menggunakan teknik statistik regresi berganda dengan persamaan regresi sebagai berikut:

Dimana:

$$\widehat{\boldsymbol{Y}} = \boldsymbol{a} + \boldsymbol{bX}$$

Y = Kinerja

A = Y Pintasan (nilai Y bila X = 0) atau kombinasi

X = Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja

3.7.1.4 Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Jika terdapat dua variabel maka disebut dengan korelasi sederhana, tetapi jika lebih dari dua variabel maka disebut korelasi berganda.

a. Koefisien Korelasi (r)

Pada intinya untuk mengukur seberapa erat hubungann dan pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adakag dengan mengetahui nilai koefisien korelasi (r) maka akan semakin kuat korelasinya. Apabila nilai (r) positif, maka kedua variabel tersebut memiliki pengaruh searah. Unutk menafsirkan nilai koefisien korelasi maka digunakan rumus dan pedoman berdasarkan tabel berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n(\sum {x_i}^2) - (\sum x_i)^2\}\{n(\sum {y_i}^2) - (\sum y_i)^2\}}}$$

Tabel 3.4
Tabel Interpretasi Nilai Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 - 1,000	Sangat Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 - -,199	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2010:184)

b. Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R^2) analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya persentase kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), besarnya nilai koefisien tersebut dinyatakan dengan persen, yaitu:

Dimana: **KD = R^2 x**

KD = besarnya pengaruh faktor variabel X terhadap variabel Y yang dinyatakan dalam persentase dan dusanya merupakan pengaruh lain.

3.7.2 Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan apakah variabel bebas dan variabel terikat mempunyai korelasi yang signifikan, selayaknya hipotesis harus di uji. Untuk bisa di uji, data yang di dapat harus diangkakan, dan di perlukan instrumen yang memiliki skala pengukurannya itu instrument, pengembangan karir dan disiplin kerja dan juga kinerja karyawan. Sugiyono (2010:70)

3.7.2.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian ini di maksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel bebas dengan variabel terikat. Uji F dilakukan secara bersama-sama untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh pengembangan karir (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Pengambilan keputusannya dengan membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel}.

3.7.2.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji signifikasi pengaruh parsial (uji t) digunakan untuk menguji signifikasi hubungan antara variabel independent (X) dan variabel dependent (Y) apakah variabel X_1, X_2 (pengembangan karir dan disiplin kerja) benar-benar berpengaruhterhadap variabel Y (kinerja karyawan). Dilakukan dengan uji hipotesis atau koefisien korelasi yaitu dengan membandingkan besarnya nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada level confident 0,05 (a=5%) dengan rincian sebagai berikut

H_0: $b_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh secara individual antara faktor-faktor yang diteliti terhadap variabel terikat.

H_1: $b1 \neq 0$, berarti ada pengaruh secara individual antara faktor-faktor yang diteliti terhadap variabel terikat.

Perhitungan hipotesis di atas, ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{Koefisien\ \beta_{unstandarized}}{Standar\ Error\ \beta_{unstandarized}}$$

Ketentuannya pengujian signifikan koefisien regresi hasil analisis dengan uji t dinyatakan dengan:

1. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ha diterima. Artinya antara variabel independent (X_1, X_2) dengan variabel dependent (Y) terdapat korelasi yang signifikan.

2. Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho ditolak. Artinya antara variabel independent (X_1, X_2) dengan variabel dependent (Y) tidak terdapat korelasi yang signifikan.

Hipotesis statistika dapat dijelaskan kedalam bentuk pernyataan sebagai berkut:

H_0: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

H_1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 ditolak dan H_2 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum PT. Debito Korporindo

PT. Debito Korporindo adalah salah satu bagian anak perusahaan dari PT UANGME INDONESIA yang bergerak pada bidang *pelayanan jasa keuangan*. Sebagai usaha yang bergerak pada bidang jasa, PT. Debito Korporindo dituntut untuk selalu memberikan pelayanan jasa yang maksimal kepada setiap nasabah.

Pengembangan karir di PT Debito Korporindo tampaknya sangat dipengaruhi oleh target yang harus dicapai oleh setiap karyawan. Adapun pencapaian target yang sesuai dengan ketetapan perusahaan akan mempermudah karyawan untuk mendapatkan promosi kenaikan jabatan. Pengembangan karir di PT Debito Korporindo dimulai dari jenjang *staff desk collection,* kemudian berlanjut menjadi *team leader dan supervisor,* hingga menjadi seorang *manager*.

Adapun masalah-masalah yang menyangkut disiplin kerja di PT Debito Korporindo saat ini yang perlu mendapatkan perhatian adalah mengenai disiplin karyawan dalam kehadiran kerja atau absensi. Absensi karyawan yang masih bersifat manual membuat lemahnya pengawasan terhadap kehadiran karyawan sehingga masih banyak karyawan yang sering datang terlambat tanpa alasan yang jelas dan bersifat tidak penting.

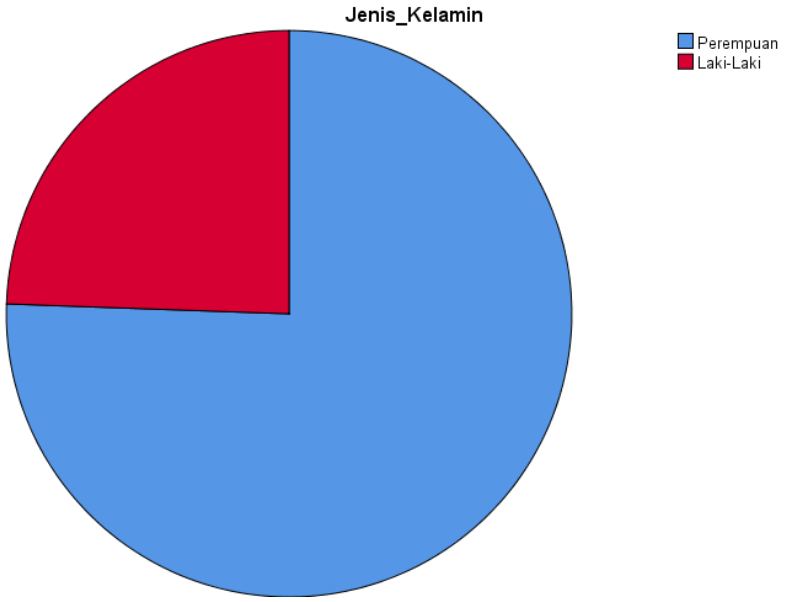
4.2 Pembahasan dan Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden merupakan gambaran keadaan, sifat, atau ciri-ciri khusus yang dimiliki oleh responden. Responden dalam penelitian ini merupakan pegawai PT. Debito Korporindo yang berjumlah 90 orang.

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

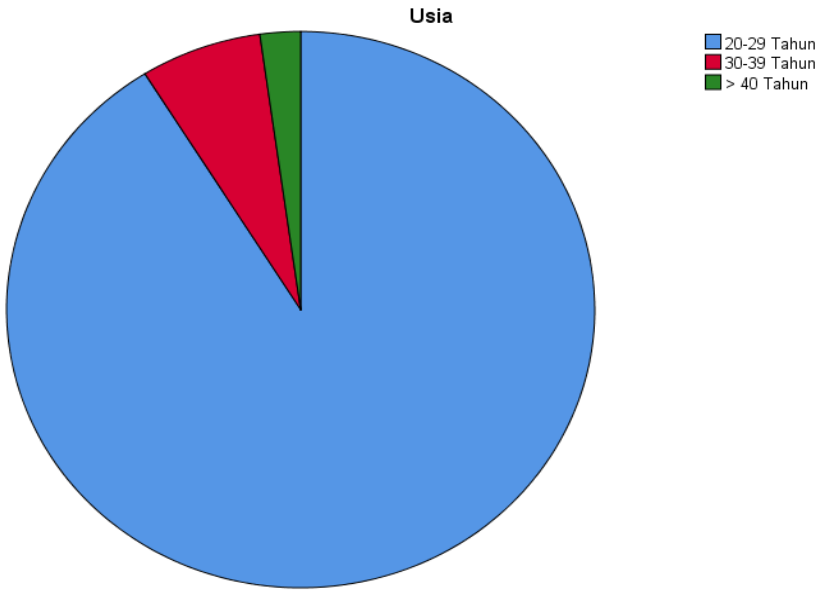
Berdasarkan data yang diperoleh maka dapat dilihat data jumlah jenis kelamin responden sebagaimana pada gambar 4.1 berikut.



Gambar 4.1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari gambar 4.1 di atas dapat diketahui bahwa terdapat total responden sebanyak 90 orang yang terdiri dari 68 pegawai perempuan atau sebesar 75.6% dari total keseluruhan dan 22 pegawai laki-laki atau sebesar 24.4% dari total keseluruhan.

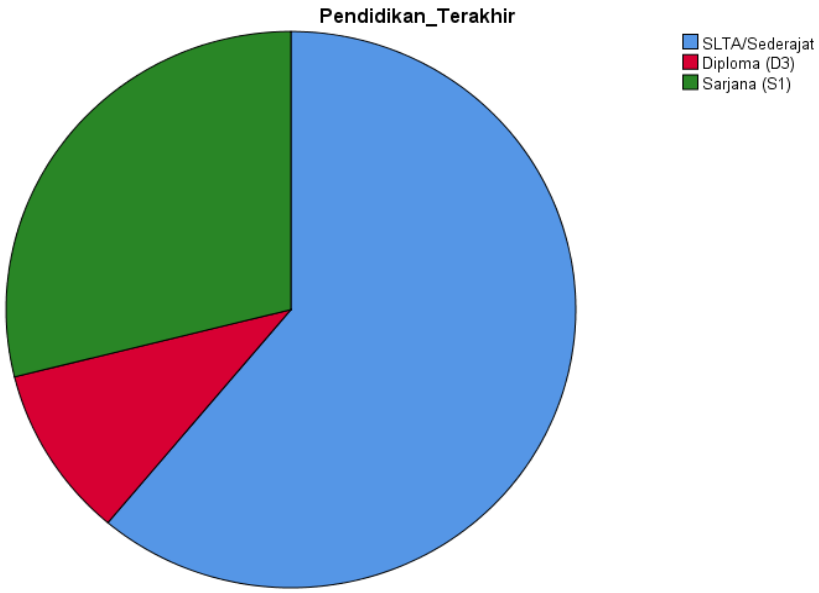
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Gambar 4.2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan pada gambar 4.2 di atas dapat kita ketahui bahwa dari total keseluruhan responden yakni 90 orang pegawai, di antaranya adalah 91.1% pegawai dengan rentang usia 20-29 tahun atau sebanyak 82 orang; 6.7 % pegawai dengan rentang usia 30-39 tahun atau sebanyak 6 orang; dan 2.2% pegawai dengan rentang usia lebih dari 40 tahun atau sebanyak 2 orang.

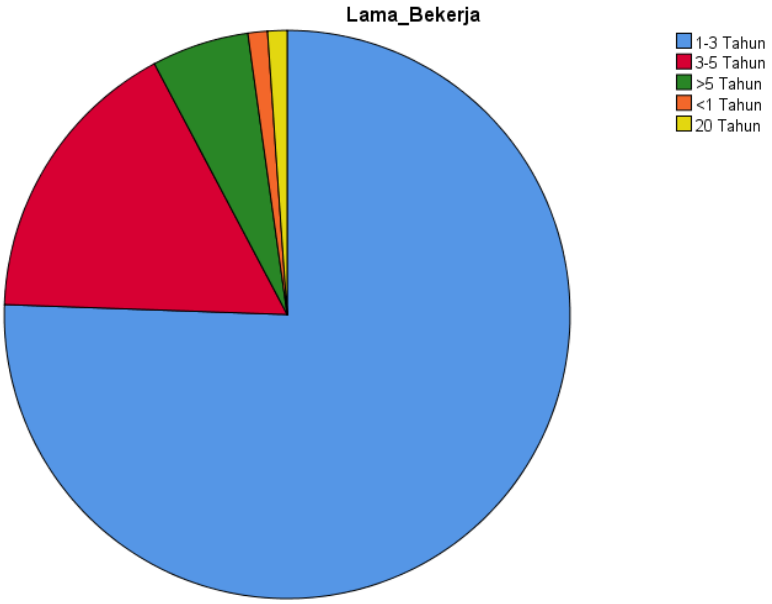
4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir



Gambar 4.3. Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Pada gambar 4.3 di atas dapat kita ambil informasi mengenai seluruh pegawai yang diteliti dan dibedakan berdasarkan jenjang pendidikan terakhirnya. Terdapat 55 pegawai dengan pendidikan terakhir SLTA/sederajat atau 61.1% dari total keseluruhan, 9 pegawai dengan pendidikan terakhir Diploma (D3) atau 10% dari total keseluruhan, dan 26 pegawai dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1) atau 28.9% dari total keseluruhan.

4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja



Gambar 4.4. Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan gambar 4.4 di atas dapat kita simpulkan bahwa terdapat 68 pegawai dengan waktu lama bekerja 1-3 tahun (75.6% dari total pegawai), 15 pegawai dengan waktu lama bekerja 3-5 tahun (16.7% dari total pegawai), 5 pegawai dengan waktu lama bekerja lebih dari 5 tahun (5.6% dari total pegawai), 1 pegawai dengan waktu lama bekerja kurang dari 1 tahun (1.1% dari total pegawai), dan 1 pegawai dengan waktu lama bekerja lebih dari 20 tahun (1.1% dari total pegawai).

4.3 Analisa Deskriptif

4.3.1 Deskripsi Responden Penelitian

Gambaran dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah Peningkatan Karier (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y).

4.3.2 Analisa Data dan Pengujian Hipotesis

4.3.2.1 Hasil Uji Instrumen

Dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap 90 responden yang diteliti yaitu pegawai PT. Dobito Korporindo.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan instrumen penelitian (kuesioner) dalam melakukan pengukuran. Validitas sendiri diukur dari ketepatan pemilihan sampel, ketepatan responden dalam mengisi kuesioner dan keadaan responden saat mengisi kuesioner. Dalam penelitian ini, akan dilakukan uji validitas untuk seluruh item kuesioner yang berjumlah 30 pertanyaan.

Adapun kriteria yang digunakan untuk menentukan valid tidaknya pertanyaan dalam kuesioner ini yaitu dengan tingkat kesalahan sebesar 5% dan derajat kebebasan (*df*) sebanyak jumlah responden yaitu 90. Sehingga didapatkan nilai r-tabel sebesar 0.196. Jika nilai r-hitung > r-tabel, maka item pertanyaan dinyatakan valid. Berikut hasil pengujian validitas yang didapat dari *software SPSS*:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel/Item	r-Hitung	Tanda	r-Tabel	Keterangan
Peningkatan Karir (X_1)				
X1.1	0.365	>	0.196	Valid
X1.2	0.507	>	0.196	Valid
X1.3	0.533	>	0.196	Valid

X1.4	0.299	>	0.196	Valid
X1.5	0.554	>	0.196	Valid
X1.6	0.689	>	0.196	Valid
X1.7	0.667	>	0.196	Valid
X1.8	0.534	>	0.196	Valid
X1.9	0.750	>	0.196	Valid
X1.10	0.747	>	0.196	Valid
Disiplin Kerja (X_2)				
X2.1	0.456	>	0.196	Valid
X2.2	0.611	>	0.196	Valid
X2.3	0.722	>	0.196	Valid
X2.4	0.612	>	0.196	Valid
X2.5	0.479	>	0.196	Valid
X2.6	0.713	>	0.196	Valid
X2.7	0.715	>	0.196	Valid
X2.8	0.794	>	0.196	Valid
X2.9	0.649	>	0.196	Valid
X2.10	0.783	>	0.196	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
Y1	0.715	>	0.196	Valid
Y2	0.627	>	0.196	Valid
Y3	0.505	>	0.196	Valid
Y4	0.681	>	0.196	Valid
Y5	0.787	>	0.196	Valid
Y6	0.446	>	0.196	Valid
Y7	0.645	>	0.196	Valid
Y8	0.667	>	0.196	Valid
Y9	0.606	>	0.196	Valid
Y10	0,848	>	0.196	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid karena nilai r-hitung > nilai r-tabel (0.196).

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner memberikan hasil yang konsisten atau dapat dikatakn sebagai nilai keandalan dari kuesioner. Kuesioner yang realibel adalah kuesioner yang apabila digunakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama. Kriteria uji yang digunakan dalam pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Kriteria Uji Reliabilitas

No	Interval	Kriteria
1	<0.200	Sangat Rendah
2	0.200-0.399	Rendah
3	0.400-0.599	Cukup
4	0.600-0.799	Tinggi
5	0.800-1.000	Sangat Tinggi

Kuesioner dianggap realibel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60. Berikut hasil pengujian reliabilitas yang didapatkan dari *Software SPSS*:

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha
0.937

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0. yang berarti kuesioner sudah realibel.

4.3.2.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji asumsi klasik normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi linier yang baik mengharuskan data yang digunakan berdistribusi normal. Pengujian normalitas ini dapat menggunakan statistik uji Kolmogorov-Smirnov. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi pada uji Kolmogorov-Smrirnov yang diperoleh lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0.05. Berikut adalah hasil uji normalitas pada penelitian ini.

Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.21740741
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.134
Test Statistic		1.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.120
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

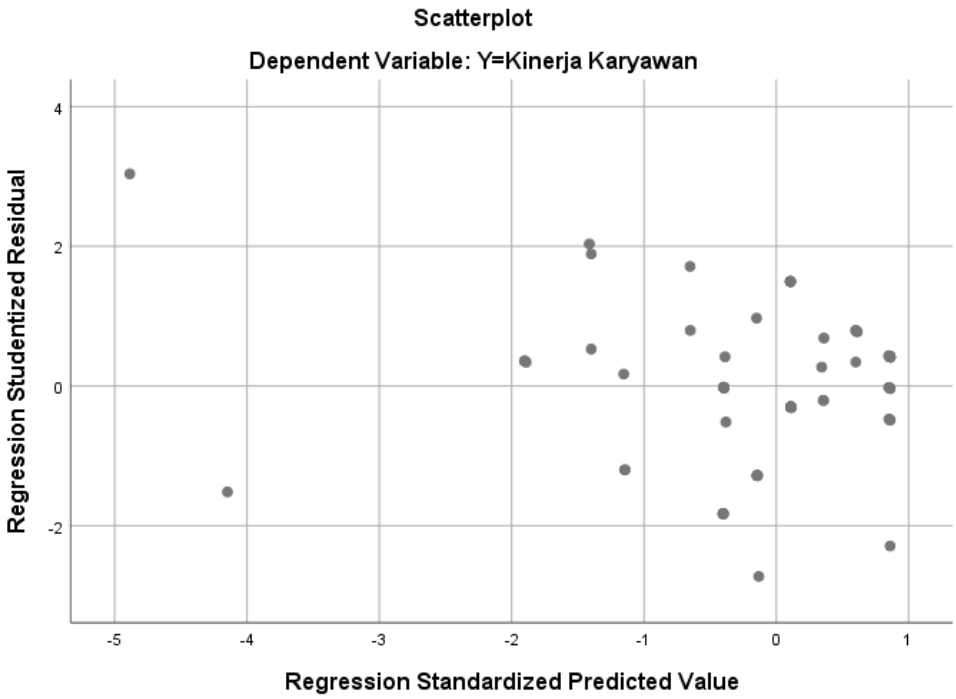
Berdasarkan tabel diatas, data dinyatakan berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0.120 yang lebih dari 0.05.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- Jika ada pola tertentu (seperti titik-titik yang membentuk pola gelombang, melebur kemudian menyempit, dan sebagainya) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak terbentuk pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.5 dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independent. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), apabila nilai VIF tinggi (lebih dari 10) maka dinyatakan terjadi multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini:

Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF
Pengembangan Karir	3.770
Disiplin Kerja	3.770

Berdasarkan tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas karena seluruh variabel independent memiliki nilai VIF kurang dari 10.

4.3.2.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk melihat hubungan antara lebih dari satu variabel independent dengan variabel dependent. Hasil dari analisis regresi dituliskan dalam bentuk persamaan yang memperlihatkan besar dana rah hubungan antara variabel independent dan variabel dependent yang diujikan.

Dalam penelitian ini digunakan perhitungan statistik untuk analisis regresi dengan bantuan *software* SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	B
Konstanta (a)	8.938
X_1 (Pengembangan Karir)	0.795
X_2 (Disiplin Kerja)	0.106

Berdasarkan tabel di atas, model persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 8.938 + 0.795\, X_1 + 0.106\, X_2 + \varepsilon$$

Dari model di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Jika tidak ada penambahan variabel Peningkatan Karier (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2) maka nilai Y (Kinerja Karyawan) sebesar nilai konstanta 8.938.

b. Koefisien regresi untuk variable peningkatan karier (X_1) sebesar 0.795 yang berarti setiap kenaikan satu satuan peningkatan karir maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.795 Peningkatan karir dan kinerja karyawan memiliki hubungan positif, maka apabila terjadi peningkatan karir akan meningkatkan kinerja karyawan.

c. Koefisien regresi untuk variable disiplin kerja (X_2) sebesar 0.106 yang berarti setiap kenaikan satu satuan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.106. Disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki

hubungan positif, maka apabila terjadi disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan model persamaan regresi yang dibentuk, dapat dilihat bahwa variable peningkatan karir memiliki nilai koefisien paling besar, hal ini berarti variable peningkatan karir memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan variable disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4.3.2.4 Hasil Uji Hipotesis

d. Uji Parsial

Tabel 4.7 Hasil Uji Hipotesis Parsial

Model	t	Sig.
Konstanta	3.203	0.002
Pengembangan Karir (X_1)	6.883	0.000
Disiplin Kerja (X_2)	0.070	0.944

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini yaitu:

H_1: variabel bebas berpengaruh terhadap variable terikat secara parsial

H_2: variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variable terikat secara parsial

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

- Untuk variable peningkatan karir (X_1) nilai siginifikan sebesar 0.000 dimana kurang dari alpha (5%) maka H_1 diterima. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel peningkatan karir (X_1) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan (Y).

- Untuk variable disiplin kerja (X_2) nilai siginifikan sebesar 0.944 dimana lebih dari alpha (5%) maka H_1 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan (Y).

e. Uji Simultan

Tabel 4.8 Hasil Uji Hipotesis Simultan

F	Sig.
90.861	0.000

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini yaitu:

H_1: variabel bebas berpengaruh terhadap variable terikat secara simultan

H_2: variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variable terikat secara simultan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai siginifikan sebesar 0.000 dimana kurang dari alpha (5%) maka H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel peningkatan karir (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan (Y).

f. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menggambarkan seberapa besar kontribusi variable bebas yaitu variable peningkatan karir (X_1) dan variable disiplin kerja (X_2) yang dapat menjelaskan variable terikat yaitu variable kinerja karyawan (Y). Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik pula kemampuan variable bebas dalam menjelaskan variable terikat. Berikut adalah nilai koefisien determinasi yang didapat dari SPSS:

Tabel 4.9 Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square
0.822	0.676

Berdasarkan table di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0.676. Hal ini berarti 67.6% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variable bebas yaitu variable peningkatan karir (X_1) dan variable disiplin kerja (X_2). Sedangkan 32.4% lainnya dapat dijelaskan oleh variable lain diluar model.

4.4 Pembahasan

Setelah melalui seluruh proses analisis, maka pembahsan dari penelitian ini sebagai berikut:

4.4.1 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian instrument, seluruh variabel dikatakan valid dan reliabel. Hal ini berarti kuesioner yang digunakan sudah sangat baik untuk mengukur kinerja karyawan dan sesuai dengan tujuan dari penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diketahui bahwa pengembangan karir karyawan memiliki nilai koefisien sebesar 0,795. Hal ini berarti peningkatan

karir dan kinerja karyawan memiliki hubungan positif, maka apabila terjadi peningkatan karir akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa peningkatan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan (dilihat dari kedua variabel penelitian) maupun secara parsial (dilihat dari variabel peningkatan karir sendiri).

4.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian instrument, seluruh variabel dikatakan valid dan reliabel. Hal ini berarti kuesioner yang digunakan sudah sangat baik untuk mengukur kinerja karyawan dan sesuai dengan tujuan dari penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diketahui bahwa kinerja karyawan memiliki nilai koefisien sebesar 0,106. Hal ini berarti disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan positif, maka apabila terjadi disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan (dilihat dari kedua variabel penelitian) namun tidak berpengaruh signifikan secara parsial (dilihat dari variabel disiplin kerja sendiri).

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Debito Korporindo Jakarta. Pengembangan karir memiliki nilai koefisien regresi sebsar 0.795 yang berarti setiap terjadi peningkatan karir maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.795
2. Displin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Debito Korporindo Jakarta. Disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.106 yang berarti setiap terjadi peningkatan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.106.

5.2 Saran

1. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Debito Korporindo Jakarta, maka manajemen SDM perlu melakukan evaluasi berkala terhadap kualitas setiap karyawan serta memberikan kesempatan peningkatan karir bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik.
2. Disiplin kerja di PT. Debito Korporindo Jakarta harus dipertahankan atau ditingkatkan dengan berbagai metode yang memungkinkan seperti memberikan *reward* dan sanksi kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arina, Y., (2015), *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.* Pada CV. Yamaha Siteba Padang.

Alvis Rozani (2013). *Pengaruh Pengembangan Karir, Promosi Jabatan, Karakteristik Pekerjan dan Motivasi Berpersatasi Terhadap Kinerja Pegawai.* Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci.

Baihaqi, M, I., (2013*), Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap KinerjaPegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating.* Naskah Publikasi.

Eko, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Ketujuh.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hidayati., (2014), Analisis *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.* PT. Kemilau Indah Permana Kebakkramat Karanganyar, Naskah Publikasi.

Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana. Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara. Jakarta.

Jayanti., S., (2014), Analisis *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kontrak Psikologi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.* RSUD Kota Semarang.

Kashmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Kurniawan, Albert. (2014). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan Data dengan IBM SPSS 22.0).* Bandung: Alfabeta.

M. Harlie, 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai*, Negri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten tabalong
Di Tanjung Kalimantan Selatan. Vol 10. No 4. Desember.

Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* In Media. Bogor.

Notoatmodjo. Soekidjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Cetakan. Keempat. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.

Simanungkalit (2011).*Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai* di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.

Sutrisno, Edi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Pranada Media. Jakarta.

Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara. Jakarta

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Alfabeta. Bandung.

Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Refika Aditama.

Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk MeningkatkaSn Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.

Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima.* Yogyakarta: Prenada Media

Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.

Supranto, J. 2000. *Statistik Teori dan Aplikasi.* Edisi I. Jilid I. Jakarta: Erlangga

Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Yoga Arsyenda, 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* pada BAPPEDA Kota Malang.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin
   a. Laki-laki
   b. Perempuan
2. Usia
   a. 20 – 29 Tahun
   b. 30 – 39 Tahun
   c. > 40 Tahun
3. Pendidikan Terakhir
   a. SLTA/Sederajat
   b. Diploma (D3)
   c. Sarjana (S1)
4. Lama Bekerja di Perusahaan
   a. 1 – 3 Tahun
   b. 3 – 5 Tahun
   c. > 5 Tahun
   d. Lainnya: _____

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

- Berilah tanda (√) untuk setiap pertanyaan ini sesuai dengan kenyataan dalam kolom yang tersedia.
- Setiap pertanyaan diwakili oleh penilaian persepsi yang diterangkan:
  1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
  2 = Tidak Setuju (TS)
  3 = Ragu-ragu (RR)
  4 = Setuju (S)
  5 = Sangat Setuju (SS)
- Setiap jawaban anda sangat penting untuk penelitian ini dan juga berkontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan.

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1	Bagaimana jika ada pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik diberi suatu penghargaan untuk sebuah apresiasi					
2	Setujukah bila di tempat anda ada peningkatan jenjang karir sehingga dapat memenuhi kebutuhan					

3	Bagaimana jika seorang karyawan yang sangat baik dan sesuai dengan kriteria diusulkan menjadi karyawan tetap					
4	Bagaimana pendapat anda aoakah setiap karyawan berhak mendapatkan kesempatan yang sama dalam setiap promosi					
5	Setujukah selama anda melakukan pelatihan ilmu (training) harus diterapkan agar bermanfaat					
6	Pekerjaan dikerjakan sesuai jobdesk yang ada					
7	Dengan adanya jenjang karir membantu dalam pencapaian tujuan bersama antar individu dan perusahaan					
8	Bagaimana jika seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi					
9	Bagaimana jika perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraannya agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya					
10	Dengan adanya jenjang karir karyawan mengetahui kemampuan potensial masing-masing dalam mencapai sasaran-sasaran karir yang diinginkan					
11	Menurut anda kedisiplinan kerja harus dipatuhi untuk kemajuan bersama					
12	Bagaimana jika ada yang melanggar peraturan kedisiplinan berhak diberikan sanksi dan teguran					
13	Dengan adanya sikap disiplin dapat membangun kepribadian dan kinerja yang lebih baik					
14	Disiplin membentuk sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan dan perusahaan manapun					
15	Hasil optimal didapatkan jika penerapan kedisiplinan yang tepat sesuai peraturan					
16	Disiplin kerja bisa menjadi patokan untuk menunjang penambahan bonus gaji					
17	Penerapan sanksi dapat membangun kedisiplinan karyawan					
18	Kedisiplinan mewujudkan sikap tanggung jawab yang wajib di terapkan					

19	Dengan lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sanagt berpengaruh terhadap kepribadian seseorang					
20	Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya					
21	Kinerja karyawan untuk menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh instansi					
22	Kinerja suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab					
23	Perkembangan kinerja karyawan mampu meningkatkan nilai positif dalam segala tempat					
24	Lamanya bekerja dapat dijadikan pertimbangan pimpinan untuk kenaikan posisi atau jabatan					
25	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
26	Bekerja sesuai dengan prosedur dan perintah atasan					
27	Pemindahan karyawan jika tidak bisa mengikuti cara kerja pada bagian itu					
28	Meringankan pekerjaan dengan melakukan kerjasama tim untuk mendapatkan kinerja yang baik					
29	Mendapatkan pelatihan untuk menunjang kerja					
30	Saya memiliki komitmen dan inisiatif tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan					

Lampiran 2. Data Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	Laki - Laki	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
2	Perempuan	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
3	Laki - Laki	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
4	Perempuan	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
5	Laki - Laki	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	Kurang dari 1 tahun
6	Laki - Laki	20 - 29 Tahun	Sarjana (S1)	1 - 3 Tahun
7	Perempuan	20 - 29 Tahun	Sarjana (S1)	1 - 3 Tahun
8	Laki - Laki	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
9	Laki - Laki	> 40 Tahun	Sarjana (S1)	20 tahun
10	Perempuan	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
11	Laki - Laki	20 - 29 Tahun	Diploma (D3)	1 - 3 Tahun
12	Laki - Laki	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
13	Laki - Laki	20 - 29 Tahun	Sarjana (S1)	1 - 3 Tahun
14	Perempuan	30 - 39 Tahun	SLTA / Sederajat	> 5 Tahun
15	Laki - Laki	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
16	Perempuan	20 - 29 Tahun	Sarjana (S1)	3 - 5 Tahun
17	Perempuan	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
18	Perempuan	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
19	Perempuan	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
20	Perempuan	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
21	Laki - Laki	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
22	Perempuan	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
23	Laki - Laki	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
24	Perempuan	30 - 39 Tahun	Sarjana (S1)	1 - 3 Tahun
25	Perempuan	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	3 - 5 Tahun
26	Perempuan	20 - 29 Tahun	Sarjana (S1)	1 - 3 Tahun
27	Perempuan	20 - 29 Tahun	Sarjana (S1)	1 - 3 Tahun
28	Perempuan	20 - 29 Tahun	Sarjana (S1)	1 - 3 Tahun
29	Perempuan	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
30	Perempuan	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
31	Perempuan	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
32	Laki - Laki	> 40 Tahun	Sarjana (S1)	1 - 3 Tahun
33	Laki - Laki	30 - 39 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
34	Perempuan	20 - 29 Tahun	Sarjana (S1)	1 - 3 Tahun
35	Perempuan	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
36	Perempuan	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun

37	Perempuan	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	3 - 5 Tahun
38	Perempuan	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
39	Perempuan	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	> 5 Tahun
40	Perempuan	20 - 29 Tahun	Diploma (D3)	1 - 3 Tahun
41	Perempuan	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
42	Perempuan	20 - 29 Tahun	Diploma (D3)	3 - 5 Tahun
43	Laki - Laki	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
44	Perempuan	20 - 29 Tahun	Diploma (D3)	> 5 Tahun
45	Perempuan	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
46	Laki - Laki	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
47	Perempuan	20 - 29 Tahun	Sarjana (S1)	3 - 5 Tahun
48	Perempuan	20 - 29 Tahun	Sarjana (S1)	1 - 3 Tahun
49	Perempuan	20 - 29 Tahun	Sarjana (S1)	1 - 3 Tahun
50	Perempuan	20 - 29 Tahun	Sarjana (S1)	3 - 5 Tahun
51	Perempuan	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
52	Laki - Laki	30 - 39 Tahun	SLTA / Sederajat	3 - 5 Tahun
53	Perempuan	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
54	Perempuan	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
55	Perempuan	20 - 29 Tahun	Sarjana (S1)	3 - 5 Tahun
56	Perempuan	20 - 29 Tahun	Diploma (D3)	1 - 3 Tahun
57	Perempuan	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	> 5 Tahun
58	Perempuan	20 - 29 Tahun	Diploma (D3)	1 - 3 Tahun
59	Perempuan	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
60	Perempuan	20 - 29 Tahun	Diploma (D3)	3 - 5 Tahun
61	Laki - Laki	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
62	Perempuan	20 - 29 Tahun	Diploma (D3)	> 5 Tahun
63	Perempuan	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
64	Laki - Laki	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
65	Perempuan	20 - 29 Tahun	Sarjana (S1)	3 - 5 Tahun
66	Perempuan	20 - 29 Tahun	Sarjana (S1)	1 - 3 Tahun
67	Perempuan	20 - 29 Tahun	Sarjana (S1)	1 - 3 Tahun
68	Perempuan	20 - 29 Tahun	Sarjana (S1)	3 - 5 Tahun
69	Perempuan	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
70	Laki - Laki	30 - 39 Tahun	SLTA / Sederajat	3 - 5 Tahun
71	Perempuan	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
72	Perempuan	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
73	Perempuan	20 - 29 Tahun	Sarjana (S1)	3 - 5 Tahun
74	Perempuan	20 - 29 Tahun	Diploma (D3)	1 - 3 Tahun
75	Perempuan	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
76	Laki - Laki	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun

77	Perempuan	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
78	Laki - Laki	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
79	Perempuan	30 - 39 Tahun	Sarjana (S1)	1 - 3 Tahun
80	Perempuan	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	3 - 5 Tahun
81	Perempuan	20 - 29 Tahun	Sarjana (S1)	1 - 3 Tahun
82	Perempuan	20 - 29 Tahun	Sarjana (S1)	1 - 3 Tahun
83	Perempuan	20 - 29 Tahun	Sarjana (S1)	1 - 3 Tahun
84	Perempuan	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
85	Perempuan	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
86	Perempuan	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
87	Perempuan	20 - 29 Tahun	Sarjana (S1)	1 - 3 Tahun
88	Perempuan	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
89	Perempuan	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	1 - 3 Tahun
90	Perempuan	20 - 29 Tahun	SLTA / Sederajat	3 - 5 Tahun

Lampiran 3. Data Kuesioner untuk Variabel Pengembangan Karir

No	X1									
	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item10
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4
3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
4	5	5	3	5	3	4	5	5	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
7	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
15	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
19	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
20	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
25	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4
33	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3
34	5	5	3	5	3	4	5	5	3	3
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

36	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
37	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	4	5	3	4	3	3	4
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4
43	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
44	5	5	3	5	3	4	5	5	3	3
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
47	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
48	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4
49	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
52	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5
53	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4
54	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4
61	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
62	4	4	5	5	5	3	3	4	4	3
63	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	5	5	5	4	5	3	4	3	3	4
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4
69	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
70	5	5	3	5	3	4	5	5	3	3
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4
75	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4

76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
77	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
78	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
79	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
80	5	5	3	5	3	4	5	5	3	3
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
82	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
83	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
85	5	5	3	5	3	4	5	5	3	3
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
87	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
88	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
90	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5

Lampiran 4. Data Kuesioner untuk Variabel Disiplin Kerja

No	X2									
	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16	item 17	item 18	item 19	item 20
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5
3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4
4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
6	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5
7	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
15	4	2	3	3	3	4	1	3	1	3
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	4	5	5	4	5	3	5	5	3
22	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
25	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4
28	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	4	4	4	4	2	3	3	5
33	5	5	5	5	5	1	2	5	4	4
34	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3
35	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5

36	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5
37	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	3	4	4	4	3	4	4	3	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5
43	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4
44	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3
45	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
46	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5
47	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5
48	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
49	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5
53	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
55	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
58	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
63	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	5	3	4	4	4	3	4	4	3	5
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5
69	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4
70	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3
71	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
72	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
75	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5

76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
79	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5
80	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3
81	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
82	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5
83	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
85	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3
86	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
87	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5
88	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
90	3	5	5	5	5	3	5	5	5	4

Lampiran 5. Data Kuesioner untuk Variabel Kinerja Karyawan

No	Y									
	item 21	item 22	item 23	item 24	item 25	item 26	item 27	item 28	item 29	item 30
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5
3	4	4	4	5	4	4	2	5	5	5
4	4	5	5	2	5	4	3	5	3	5
5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5
6	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4
7	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
15	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5
22	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4
25	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4
28	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
29	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5
30	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5
32	5	4	4	3	5	4	1	5	5	5
33	3	3	3	1	4	3	3	5	4	4
34	4	5	5	2	5	4	3	5	3	5
35	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5

36	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4
37	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5
43	4	4	4	5	4	4	2	5	5	5
44	4	5	5	2	5	4	3	5	3	5
45	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5
46	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4
47	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4
48	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
49	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
50	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
51	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5
52	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
53	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5
54	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
55	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5
56	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
57	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
63	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5
69	4	4	4	5	4	4	2	5	5	5
70	4	5	5	2	5	4	3	5	3	5
71	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5
72	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
75	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5

76	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
77	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
79	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
80	4	5	5	2	5	4	3	5	3	5
81	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5
82	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4
83	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
85	4	5	5	2	5	4	3	5	3	5
86	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5
87	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4
88	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Lampiran 6. Hasil Analisis Karakteristik Responden

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	68	75.6	75.6	75.6
	Laki-Laki	22	24.4	24.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 Tahun	82	91.1	91.1	91.1
	30-39 Tahun	6	6.7	6.7	97.8
	> 40 Tahun	2	2.2	2.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA/Sederajat	55	61.1	61.1	61.1
	Diploma (D3)	9	10.0	10.0	71.1
	Sarjana (S1)	26	28.9	28.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 Tahun	68	75.6	75.6	75.6
	3-5 Tahun	15	16.7	16.7	92.2
	>5 Tahun	5	5.6	5.6	97.8
	<1 Tahun	1	1.1	1.1	98.9
	20 Tahun	1	1.1	1.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Lampiran 7. Hasil Uji Validitas

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Item_11	Item_12	Item_13	Item_14	Item_15	Item_16	Item_17	Item_18	Item_19	Item_20	Item_21	Item_22	Item_23	Item_24	Item_25	Item_26	Item_27	Item_28	Item_29	Item_30	Total
Item_1	Pearson Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Item_2	Pearson Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Item_3	Pearson Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Item_4	Pearson Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Item_5	Pearson Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Item_6	Pearson Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Item_7	Pearson Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Item_8	Pearson Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Item_9	Pearson Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Item_10	Pearson Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Item_11	Pearson Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Item_12	Pearson Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Item_13	Pearson Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Item_14	Pearson Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Item_15	Pearson Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Item_16	Pearson Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Item_17	Pearson Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Item_18	Pearson Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Item_19	Pearson Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Item_20	Pearson Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Item_21	Pearson Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Item_22	Pearson Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Item_23	Pearson Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Item_24	Pearson Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Item_25	Pearson Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Item_26	Pearson Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Item_27	Pearson Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Item_28	Pearson Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Item_29	Pearson Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Item_30	Pearson Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Total	Pearson Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	30

Lampiran 9. Hasil Uji Normalitas

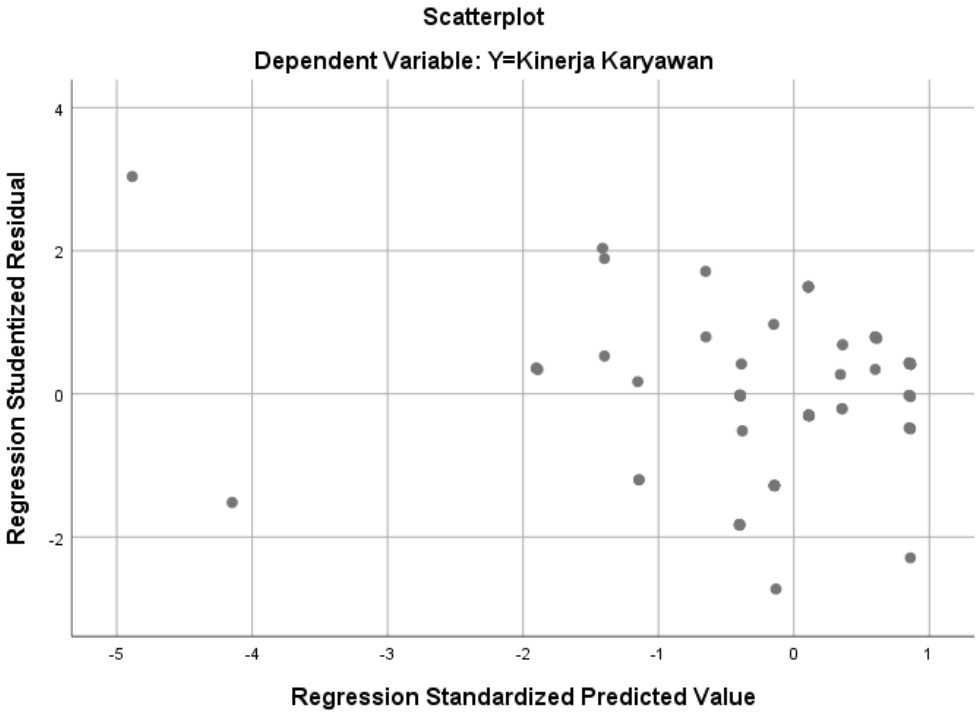
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.21740741
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.134
Test Statistic		1.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.120

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1=Pengembangan Karir	.265	3.770
	X2=Disiplin Kerja	.265	3.770

a. Dependent Variable: Y=Kinerja Karyawan

Lampiran 12. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.938	2.790		3.203	.002
	X1=Pengembangan Karir	.795	.116	.815	6.883	.000
	X2=Disiplin Kerja	.007	.106	.008	.070	.944

a. Dependent Variable: Y=Kinerja Karyawan

Lampiran 13. Hasil Uji Hipotesis Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.938	2.790		3.203	.002
	X1=Pengembangan Karir	.795	.116	.815	6.883	.000
	X2=Disiplin Kerja	.007	.106	.008	.070	.944

a. Dependent Variable: Y=Kinerja Karyawan

Lampiran 14. Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	914.052	2	457.026	90.861	.000[b]
	Residual	437.604	87	5.030		
	Total	1351.656	89			

a. Dependent Variable: Y=Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), X2=Disiplin Kerja, X1=Pengembangan Karir

Lampiran 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822[a]	.676	.669	2.243

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