

**PERANAN DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN  
PEMBANGUNAN SUMATERA UTARA**

**Wiliam, Sauh Hwee Teng**

Fakultas Ekonomi, Program Studi Akuntansi Universitas Prima Indonesia

email : wiliam@unprimdn.ac.id

**Abstract**

*PT PLN Pembangkitan Sumatera Utara Medan, by reason of the selection of research objects due to the declining employee performance. Employee performance is a condition that indicates whether or not the employee is doing the work. This decrease in performance can be caused by work discipline and career development which is less suitable with the background of education level and occupation resulting and errors and boredom at work, the employee who often use the absent as a reason for saturation in the work so that violation of company regulations. The research employs the Human Resource Management theory to understand impact of work discipline and career development on employees at PT PLN Pembangkitan Sumatera Utara. The study adopts a descriptive quantitative approach with an explanatory research nature. The analytical technique applied is multiple regression, and the research encompasses a population of 154 employees. The primary objective is to examine the relationships and effects of work discipline and career development within the organizational context. Determination of sample used is sample saturated with amount of sample 154 employees and 30 employees of branch of PT PLN Sektor Pembangkitan Medan for validity test. The findings indicate that both work discipline and career development collectively and individually is significant on employee performance at PT PLN Pembangkitan Sumatera Utara. The coefficient of determination, which stands at 71%, signifies the proportion of variability in employee performance explained by the combined influence of work discipline and career development. Both are substantial and significant influence on employee performance at PT PLN Pembangkitan North Sumatra, whether considered simultaneously or individually.*

**Keywords:** *Work Discipline, Career Development, Performance*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) berperan krusial dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Kualitas SDM dapat diukur melalui keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan sikap positif dalam menjalankan tugas. Evaluasi kualitas SDM sering dilakukan melalui kinerja karyawan.

Kinerja mencerminkan pencapaian hasil oleh seorang karyawan dalam kaitannya dengan tanggung jawab dan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam era globalisasi yang penuh kompetisi, perusahaan yang ingin unggul akan memberikan perhatian khusus pada pengembangan kualitas SDM. Fokus pada pengembangan setiap anggota tim berdampak pada peningkatan kinerja dan mendukung tercapainya target perusahaan.

Disiplin kerja menjadi faktor signifikan yang memengaruhi kinerja. Hal ini melibatkan sikap hormat, kepatuhan, dan ketaatan terhadap aturan organisasi. Tingginya disiplin kerja memungkinkan karyawan mencapai tujuan program kerja dan mencegah kelalaian. Pemanfaatan disiplin kerja mencerminkan integritas dan tanggung jawab terhadap perusahaan, membantu mencapai tujuan dengan efektif, dan meningkatkan kinerja karyawan.

Harapan karyawan terhadap pengembangan karir juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja. Pengembangan karir yang baik memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Pencapaian prestasi dapat membawa mereka ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi, mendorong upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja.

PT PLN Pembangkitan Bagian Sumatera Utara, disingkat PLN-PSBU sebagai Badan Usaha Milik Negara, bertanggungjawab menyelenggarakan penyaluran energi listrik menggunakan berbagai pembangkit yang tersebar di tiga provinsi. Mesin pembangkit listrik menjadi tulang punggung perusahaan ini, dan partisipasi karyawan sangat diperlukan untuk menjalankan tugas tersebut. Akan tetapi, berdasarkan informasi dari bagian SDM, terlihat bahwa PT PLN (Persero) PSBU belum sepenuhnya mencapai efektivitas kerja yang diinginkan. Evaluasi kinerja karyawan, sebagaimana terlihat pada tabel di bawah, menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam mencapai tingkat kinerja yang optimal.

**Tabel 1.1**

**Data Pencapaian Kinerja Karyawan Tahun 2017**

Tahun	Unsur Penilaian	Kualitas Penilaian Karyawan (orang)				Jumlah Karyawan
		Sangat Optimal	Potensial	Perlu Penyesuaian	Buruk	
	Nilai Sasaran Kerja	36	54	38	26	154

Semester I 2017	Nilai Kompetensi Individu	38	63	29	24	154
	Kurikulum Kinerja	38	66	32	18	154
Semester II 2017	Nilai Sasaran Kerja	34	57	38	25	154
	Nilai Kompetensi Individu	28	60	37	29	154
	Kurikulum Kinerja	40	60	28	26	154

Sumber : Bagian SDM PT PLN (Persero) KITSBU 2017 (diolah)

Pada bulan Juni hingga Desember 2017, atau disebut sebagai Semester II 2017, terjadi peningkatan kinerja yang kurang memuaskan pada karyawan PT. PLN (Persero) PSBU, terlihat pada tabel 1.1. Faktor yang menyebabkan kinerja yang kurang optimal ini dapat ditarik pada beban kerja dan tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi dari pihak perusahaan, memberikan tekanan berlebihan pada para karyawan. Salah satu dampak dari penurunan kinerja ini, menurut penelitian, adalah tingkat kehadiran yang menurun. Terlihat bahwa disiplin waktu dan absensi menunjukkan penurunan atau kinerja yang kurang memuaskan. Dari hasil analisis, rendahnya semangat dalam menjalankan tugas dan penurunan tingkat kehadiran berdampak negatif terhadap kinerja secara keseluruhan. Tabel 1.2 memberikan gambaran lebih lanjut mengenai absensi karyawan dari tahun 2015 hingga 2017.

**Tabel 1.2**  
**Absensi Karyawan Tahun 2017**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Tingkat Absensi				Total	
			Terlambat		Sakit/Izin		Jlh	%
			Jlh	%	Jlh	%		
1.	Semester I 2017	154	25	6.57	15	9.86	40	16.44
2.	Semester II 2017	154	33	9.93	10	6.62	43	16.55

Sumber : Bagian SDM PT PLN (Persero) KITSBU 2017 (diolah)

Kenaikan tingkat absensi karyawan pada PT PLN (Persero) PSBU terlihat pada Tabel 1.2 dari semester I hingga semester II tahun 2017. Faktor yang mempengaruhi kenaikan ini kemungkinan besar terkait dengan tingginya beban kerja dan tuntutan perusahaan memberikan tekanan berlebihan pada karyawan. Akibatnya, hal ini mungkin menjadi penyebab rendahnya tingkat kehadiran karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Selain tingkat kehadiran, kinerja karyawan yang menurun juga disebabkan oleh kurangnya jumlah pengembangan karir yang didapatkan oleh karyawan. Bagian SDM menyampaikan informasi bahwa pegawai

PT. PLN (Persero) PSBU belum sepenuhnya dapat melakukan pengembangan karir dikarenakan mayoritas pegawai masih tamatan SMA sederajat :

**Tabel 1.3**

**Jenjang Karir PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Tahun 2017**

Tahun	Jenis Bidang	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang Mendapat Kenaikan Jabatan (Orang)
Semester I 2017	Produksi	48	3
	<i>Engineering</i>	71	2
	Keuangan	10	5
	SDM dan Umum	25	4
Semester II 2017	Produksi	48	2
	<i>Engineering</i>	71	1
	Keuangan	10	4
	SDM dan Umum	25	2

Sumber : Bagian SDM PT PLN (Persero) KITSBU 2017 (diolah)

Dari pengamatan terhadap prospek karir di PT PLN (Persero) PSBU, terlihat bahwa sistem ini belum mampu memberikan dorongan yang cukup untuk meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Indikasinya adalah jumlah karyawan yang mengalami kenaikan jabatan masih tergolong rendah. Keluhan muncul terutama terkait dengan kompleksitas sistem pengembangan karir yang membuat beberapa karyawan merasa tidak puas, terutama mereka yang telah lama bekerja namun tidak mengalami kenaikan jabatan. Keadaan ini menciptakan rasa kebosanan dan kejenuhan di kalangan karyawan. Penerapan sistem yang rumit ini membuat banyak karyawan merasa frustrasi, karena melihat bahwa beberapa rekan mereka, meskipun telah lama berkontribusi, belum mendapatkan pengakuan dalam bentuk kenaikan jabatan. Hal ini tidak hanya menyebabkan kejenuhan, tetapi juga dapat menurunkan kinerja karyawan.

Melibatkan diri dalam tugas yang sama dalam kurun waktu yang lama dapat menyebabkan kebosanan, dan rutinitas kerja yang monoton setiap harinya dapat mencapai titik jenuh.

Penting untuk dicatat bahwa kondisi ini memiliki dampak negatif pada produktivitas karyawan. Jika tidak segera diatasi, dapat menghambat kelancaran operasional perusahaan dan berpotensi merugikan kemajuan keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, perlu adanya evaluasi dan penyesuaian dalam sistem pengembangan karir untuk memotivasi karyawan dan mencapai kemajuan yang lebih baik bagi perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dan membahas lebih lanjut permasalahannya dengan judul:

**“Peranan Disiplin Kerjadian Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Pembangkitan Sumatera Bagian Utara”.**

## **METODOLOGI**

### **Pendekatan Penelitian**

Metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, sejalan dengan konsep yang ditegaskan oleh Sugiyono (2012:13). Dalam perspektif tersebut, penelitian kuantitatif diartikan sebagai suatu pendekatan penelitian yang berakar pada filsafat positivisme. Pendekatan ini digunakan untuk menyelidiki suatu populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara acak. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **Jenis Penelitian**

Penelitian yang dilakukan dapat diklasifikasikan sebagai penelitian deskriptif. Sesuai dengan perspektif Sugiyono (2012:18), jenis penelitian yang diterapkan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Dalam konteks penelitian kuantitatif, penekanan diberikan pada keterhubungan variabel dengan objek yang sedang diteliti, yang cenderung memiliki sifat sebab dan akibat (kausal). Oleh karena itu, dalam rangka penelitian ini, terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dan dependen yang menjadi fokus kajian.

### **Sifat Penelitian**

Penelitian ini bersifat eksplanatif, sebagaimana yang dijelaskan oleh Arikunto (2007:50). Tujuannya untuk memberikan penjelasan tentang kedudukan variabel-variabel yang sedang diteliti, serta menggambarkan hubungan antara variabel tersebut dengan variabel lainnya.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

## Populasi

Dalam pandangan Sugiyono (2012:115), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Dalam kerangka penelitian ini, populasi yang diidentifikasi adalah keseluruhan karyawan PT PLN PSBU di Medan, yang berjumlah 154 orang. Peneliti memilih menggunakan teknik sampling sampel jenuh.

**Tabel III.2**

### Rekapitulasi Jumlah Karyawan

#### PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Utara

No.	Divisi	Jumlah (orang)
1.	Produksi	48
2.	<i>Engineering</i>	71
3.	Keuangan	10
4.	SDM dan Umum	25
Total		154

Sumber : Data sekunder yang diperoleh, 2017

## Sampel

sampling jenuh adalah suatu teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:122-123) Pada penelitian ini jumlah populasi adalah sebanyak 154 orang, diambil 30 orang sebagai uji validitas dan reabilitas dan 124 orang digunakan sebagai sampel penelitian.

## Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. *Interview/* wawancara yaitu melibatkan dialog langsung dengan karyawan PT PLN (Persero) PSBU untuk mendapatkan informasi dan keterangan yang relevan dengan tujuan penelitian.
2. *Kuesioner/* angket, menyediakan serangkaian pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk memperoleh data mengenai berbagai aspek terkait penelitian.
3. *Observasi/* pengamatan yaitu melibatkan pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung situasi atau objek tertentu. Dalam konteks penelitian ini, observasi dilakukan dengan mempelajari dokumen-dokumen yang diperoleh dari PT PLN (Persero) PSBU, seperti struktur organisasi dan deskripsi kerja.

## Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2017:193), pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penggunaan data primer dan data sekunder. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini mencakup:

1. Data primer

Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui dua metode utama, yaitu pengisian kuesioner yang didistribusikan kepada responden, serta hasil wawancara yang mencakup permasalahan yang terjadi di perusahaan.

2. Data sekunder

Dalam konteks penelitian ini, data sekunder terdiri dari informasi-informasi yang bersifat referensial dan telah ada sebelumnya. Ini mencakup profil perusahaan, struktur organisasi, serta data yang diperoleh dari buku, teori-teori, dan informasi lain yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti.

Sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Sumber primer

Peneliti memperoleh data primer melalui dua pendekatan utama. Pertama, dengan mewawancarai pihak personalia perusahaan untuk mendapatkan informasi yang relevan. Kedua, dengan memberikan kuesioner kepada karyawan perusahaan agar mereka dapat mengisi data yang diperlukan untuk penelitian.

2. Sumber sekunder

Peneliti menggunakan referensi buku, jurnal dan data perusahaan sebagai sumber data sekunder.

## Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional untuk setiap variabel independen dan dependen dalam penelitian ini telah dijelaskan sebagai berikut.

### Tabel III.3

#### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Disiplin kerja (X <sub>1</sub> )	Disiplin merupakan perilaku di mana seseorang menunjukkan kesiapan dan kesediaan untuk patuh serta taat kepada peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sumber : Davis dalam Mangkunegara (2003:69)	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Keadilan 4. Sanksi Hukuman Sumber : Hasibuan (2013 : 194)	<i>Likert</i>
Pengembangan Karir (X <sub>2</sub> )	Upaya meningkatkan diri yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan karirnya dapat didefinisikan sebagai pengembangan karir., sekaligus merupakan strategi yang diimplementasikan oleh departemen personalia demi tercapainya rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Menurut Komang, dkk (2012:184)	10. Prestasi kerja 11. Eksposur 12. Kesetiaan terhadap organisasi 13. Peluang untuk Tumbuh Sumber : Rivai (2009: 213-216)	<i>Likert</i>
Kinerja (Y)	Kinerja merujuk pada hasil kerja seseorang pegawai, yang diukur baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam pelaksanaan tugas seturut dengan tanggung jawab dari perusahaan Menurut Mangkunegara (2011:67)	1. Kualitas yang dihasilkan 2. Kuantitas yang dihasilkan 3. Waktu kerja, telah dijalani individu tersebut. 4. Kerja sama, dari teman sekerjanya Sumber : Sutrisno (2011:172-173)	<i>Likert</i>

### III.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

#### III.1.1 Uji Validitas

Validitas menunjukkan seberapa sah atau valid suatu instrumen dengan ukuran tingkat validitasnya. Ghazali (2012:52) mengemukakan bahwa uji validitas berguna untuk menentukan sejauh mana kuesioner dapat dianggap sah atau valid. Validitas kuesioner dianggap terpenuhi ketika pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner mampu mengungkapkan informasi yang ingin diukur oleh instrumen tersebut.

Dalam menafsirkan koefisien korelasi, Masrun (1979) mengindikasikan bahwa item dengan korelasi positif yang tinggi terhadap kriteria (skor total) menandakan validitas yang tinggi. Validitas minimum adalah korelasi  $r = 0,3$ . Sebagai konsekuensi, apabila korelasi antara butir pertanyaan dan skor total kurang dari 0,3, maka butir tersebut dianggap tidak valid,

Pretest akan dilakukan pada 30 karyawan PT PLN (Persero) PSBU yang tidak termasuk dalam responden penelitian ini untuk menguji ketetapan kuesioner. Uji validitas menggunakan perangkat lunak SPSS versi 16.0 dengan metode sekali ukur (*one shot methods*), pengukuran dengan metode ini hanya perlu dilakukan satu kali.

**Tabel III.4**

**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X1)**

No	Pertanyaan	<i>r</i> hitung	<i>Sig</i> (2-tailed)	Keterangan
1	Bagaimana menurut Anda, kesesuaian visi atau tujuan kerja anda dengan visi atau tujuan perusahaan?	0,795	0.000	Valid
2	Bagaimana menurut Anda, kesesuaian antara kemampuan kerja anda dengan hasil kerja yang ditentukan perusahaan?	0,536	0,002	Valid
3	Bagaimana menurut Anda, teladan yang diberikan oleh atasan anda terhadap karyawan?	0,740	0.000	Valid
4	Bagaimana menurut Anda, ketepatan atasan anda memberikan contoh yang baik terhadap karyawan?	0,903	0,000	Valid
5	Bagaimana menurut Anda, keadilan dalam pemberian bonus kepada semua karyawan?	0,767	0,000	Valid
6	Bagaimana menurut Anda, keadilan dalam bersikap yang ditunjukkan atasan anda terhadap karyawannya?	0,841	0,000	Valid
7	Bagaimana menurut Anda, ketegasan sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan?	0,678	0,000	Valid

8	Bagaimana menurut Anda, kelayakan atau kesesuaian sanksi yang diberikan perusahaan terhadap kesalahan yang dilakukan karyawannya?	0,830	0,000	Valid
---	---	-------	-------	-------

Sumber : Hasil Penelitian (2018)

Hasil pengujian instrumen variabel disiplin kerja, seperti yang tercantum dalam Tabel III.4, mengindikasikan bahwa nilai yang diperoleh melebihi batas 0,3. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dalam instrumen variabel disiplin kerja dapat dianggap valid dan dapat digunakan dengan percaya diri dalam konteks penelitian ini. Kevalidan ini diperkuat oleh nilai signifikansi (2-tailed) yang secara konsisten lebih rendah dari 5%, menegaskan bahwa instrumen ini memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan.

Tabel III.5

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Pengembangan Karir (X2)

No	Pertanyaan	<i>r</i> hitung	Sig(2-tailed)	Keterangan
1	Bagaimana menurut Anda, hubungan prestasi kerja untuk mengembangkan karir dalam perusahaan?	0,508	0,004	Valid
2	Bagaimana menurut Anda, peningkatan karir yang berlaku setelah kinerja yang baik dilakukan oleh karyawan?	0,681	0,000	Valid
3	Bagaimana menurut Anda, keinginan karyawan untuk kedudukan yang lebih baik?	0,637	0,000	Valid
4	Bagaimana menurut Anda, pendekatan yang digunakan perusahaan dalam menumbuhkan minat karyawan untuk dipromosikan?	0,788	0,000	Valid
5	Bagaimana menurut Anda, dedikasi karir karyawan terhadap perusahaan?	0,636	0,000	Valid
6	Bagaimana menurut Anda, loyalitas karyawan terhadap perusahaan?	0,552	0,002	Valid
7	Bagaimana menurut Anda, kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk berkarir?	0,565	0,001	Valid

8	Bagaimana menurut Anda, peluang untuk berkarir yang diberikan perusahaan dibandingkan dengan perusahaan lain?	0,550	0,002	Valid
---	---	-------	-------	-------

Sumber : Hasil Penelitian (2018)

Hasil pengujian instrumen untuk variabel pengembangan karir, seperti yang tercatat dalam Tabel III.4, memberikan kesimpulan bahwa nilai yang ditemukan melebihi ambang 0,3. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang terdapat dalam instrumen variabel pengembangan karir dapat dianggap valid dan dapat diandalkan untuk keperluan penelitian ini. Kesimpulan ini didukung oleh nilai signifikansi (2-tailed) yang secara konsisten lebih rendah dari 5%.

Tabel III.6

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	<i>r hitung</i>	<i>Sig(2-tailed)</i>	Keterangan
1	Bagaimana menurut Anda, ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas?	0,904	0,000	Valid
2	Bagaimana menurut Anda, keseringan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan?	0,842	0,000	Valid
3	Bagaimana menurut Anda, kesesuaian melakukan pekerjaan dengan target yang diberikan perusahaan?	0,829	0,000	Valid
4	Bagaimana menurut Anda, kesesuaian keterampilan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya?	0,723	0,000	Valid
5	Bagaimana menurut Anda, ketepatan waktu penyelesaian tugas terhadap hasil kinerja?	0,780	0,000	Valid
6	Bagaimana menurut Anda, kesesuaian antara masa waktu kerja anda dengan gaji yang anda peroleh?	0,791	0,000	Valid
7	Bagaimana menurut Anda, hubungan kerjasama antar karyawan di perusahaan?	0,921	0,000	Valid
8	Bagaimana menurut Anda, kekompakan antar karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan?	0,780	0,000	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (2018)

Dilihat dari Tabel III.4 yang telah dipresentasikan, dapat disampaikan bahwa hasil uji instrumen untuk variabel kinerja menunjukkan nilai yang melebihi 0,3. Semua pertanyaan pada instrumen variabel kinerja yang digunakan dapat dianggap valid dan relevan. Kesimpulan ini didukung oleh nilai signifikansi (2-tailed) yang semuanya lebih kecil dari 5%.

### Uji Reliabilitas

Sugiyono (2012:183) menjelaskan bahwa pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan melalui metode test-retest (stabilitas), equivalent, atau kombinasi keduanya. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengevaluasi kehandalan dan kepercayaan data yang dihasilkan menggunakan aplikasi SPSS sehingga hasil dapat dipercaya. Kriteria ukur reliabilitas dianggap memadai jika:

1. Nilai *cronbach alpha* > 0,60 maka dinyatakan reliabel.
2. Nilai *cronbach alpha* < 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel.

**Tabel III.7**

### Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	N of Item	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,896	8	Reliabel
2	Pengembangan Karir (X2)	0,765	8	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,931	8	Reliabel

**Sumber : Hasil Penelitian (2018)**

Dari Tabel III.7 yang terlampir, dapat dijelaskan variabel X1 memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,896, variabel X2 memiliki reliabilitas sebesar 0,765, dan variabel Y memiliki reliabilitas sebesar 0,931 sehingga reliabel. Kesimpulan ini didukung oleh nilai Cronbach Alpha > 0,60.

### Uji Asumsi Klasik

Diperlukan untuk menentukan kelayakan sampel yang digunakan untuk analisis dan untuk memastikan bahwa model prediksi yang dirancang dapat diaplikasikan pada serangkaian data. Oleh karena itu, diperlukan pengujian data. Suatu model regresi dianggap baik jika terbebas dari penyimpangan data, yang mencakup normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

Ghozali (2013:160) menyatakan bahwa uji normalitas dilakukan untuk menilai apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Terdapat dua metode untuk mengetahui apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak, yaitu melalui analisis grafik dan uji statistik.

#### 1. Analisis Grafik

Salah satu metode sederhana untuk menilai normalitas residual adalah dengan menggunakan grafik histogram, yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Meskipun demikian, hanya mengandalkan histogram dapat menyesatkan, terutama pada sampel kecil. Metode yang lebih dapat diandalkan adalah dengan melihat *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data dengan distribusi normal. Jika distribusi data residual bersifat normal, garis yang mewakili data seharusnya mengikuti garis diagonal pada plot tersebut.

#### 2. Analisis Statistik

Penggunaan grafik dalam uji normalitas dapat menyesatkan jika tidak digunakan dengan hati-hati, karena distribusi data dapat terlihat normal secara visual tetapi mungkin tidak memenuhi syarat secara statistik. Oleh karena itu, disarankan untuk melengkapi uji grafik dengan uji statistik. Salah satu uji statistik sederhana yang dapat digunakan adalah dengan mengevaluasi nilai *kurtosis* dan *skewness* dari residual. Selain itu, uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) juga dapat digunakan untuk menguji normalitas residual, dengan nilai kriteria yang umumnya ditetapkan pada tingkat signifikansi 0,05. Proses uji K-S melibatkan pembuatan hipotesis sebagai langkah penting dalam evaluasi normalitas residual.

- $H_0$  : Data residual berdistribusi normal jika nilai signifikan  $> 0,05$
- $H_1$  : Data residual tidak berdistribusi normal jika nilai signifikan  $< 0,05$

### Uji Multikolinieritas

Uji yang dijelaskan oleh Ghozali (2013:105-106) ini dimaksudkan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi di antara variabel bebas (independen) dalam model regresi. Jika ada korelasi antar variabel independen, maka variabel tersebut

dianggap tidak ortogonal. Variabel dianggap ortogonal ketika nilai korelasi antar variabel independen sama dengan nol. Dalam melakukan uji multikolinieritas, periksa VIF (Variance Inflation Factor) antar variabel independen. Batasan nilai yang digunakan untuk mengidentifikasi keberadaan multikolinieritas adalah Tolerance > 0,10 atau VIF < 10. Tingkat Tolerance mengukur tingkat variasi variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tingkat Tolerance yang rendah berkorelasi dengan tingkat VIF yang tinggi, karena  $VIF=1/Tolerance$ .

#### Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2013:139) uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah terdapat ketidakseragaman varians residu antar pengamatan dalam model regresi. Jika varians residu tetap konstan di setiap pengamatan, kondisi tersebut disebut homoskedastisitas. Sebuah model regresi dianggap baik jika homoskedastis atau tidak mengalami heteroskedastisitas. Analisis uji heteroskedastisitas didasarkan pada grafik *scatter plot* dan *statistik Glejser*, yang menjelaskan sebagai berikut:

1. Jika ditemukan pola tertentu di mana titik-titik membentuk susunan teratur seperti gelombang, dengan karakteristik perluasan dan penyempitan, hal tersebut dapat menunjukkan kemungkinan adanya heteroskedastisitas.
2. Sebaliknya, apabila tidak tampak pola yang terdefinisi dengan jelas dan titik-titik tersebar secara merata di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2013:143), hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya > 5%. Heteroskedastisitas tidak terdapat dari model regresi.

### Model Analisis Data Penelitian

#### Model Penelitian

Analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda. Sanusi (2011:135) menjelaskan bahwa model analisis data yang digunakan dalam hipotesis penelitian ini adalah regresi berganda. Penelitian ini dilaksanakan dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS.

Untuk menilai sejauh mana komunikasi dan konflik mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT PLN PBSU, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana: Y = Variabel Kinerja a = Konstanta  
 $b_1, b_2$  = Koefisien Regresi ( $X_1, X_2$ )  $X_1$  = Variabel Disiplin kerja  
 $X_2$  = Variabel Pengembangan Karir

e = *Standard error* (tingkat kesalahan) 5%

### Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2013:97), koefisien determinasi pada dasarnya mengukur sejauh mana variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh model. Rentang nilai koefisien determinasi adalah antara nol hingga satu. Ketika nilai koefisien determinasi rendah, menandakan bahwa variabel independen memiliki keterbatasan dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan sebagian besar informasi yang diperlukan untuk meramalkan variasi variabel dependen.

Dengan setiap penambahan satu variabel independen, nilai  $R^2$  meningkat, tanpa memperhatikan korelasi variabel independent ke dependen. Penggunaan nilai Adjusted  $R^2$  direkomendasikan ketika mengevaluasi keefektifan model regresi. Berbeda dengan  $R^2$ , nilai Adjusted  $R^2$  dimungkinkan untuk naik/turun ketika penambahan variabel independent. Nilai Adjusted  $R^2$  dimungkinkan negatif, meskipun seharusnya positif. Ketika uji empiris menunjukkan nilai Adjusted  $R^2$  negatif, maka nilai tersebut dianggap nol. Secara matematis, jika nilai  $R^2 = 1$ , maka nilai Adjusted  $R^2 = R^2 = 1$ ; sedangkan jika nilai  $R^2 = 0$ , maka nilai Adjusted  $R^2 = (1-k)/(n-k)$ . Jika  $k > 1$ , maka nilai Adjusted  $R^2$  dapat menjadi negatif.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Menurut Ghozali (2013:98), Uji statistik F digunakan untuk menilai kesetaraan pengaruh setiap variabel independent kepada variabel dependen. Uji hipotesis ini menggunakan SPSS for Windows. Nilai  $F_{hitung}$  akan diuji dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ , dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1.  $H_0: b_1, b_2 = 0$  (Tidak ada pengaruh bersama-sama dari Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada PT PLN PBSU Medan).
2.  $H_A: b_1, b_2 \neq 0$  (Terdapat pengaruh bersama-sama dari Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada PT PLN PSBU Medan).

Nilai  $F_{hitung}$  akan diuji perbandingannya dengan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Kriteria yang digunakan dalam pengujian hipotesis F adalah:

1.  $H_0$  diterima apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  untuk tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$
2.  $H_A$  diterima apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  untuk tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Menurut Ghozali (2013:98), Uji statistik t mengukur efektivitas variabel penjelas/independen secara individual terkait variasi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk menilai sejauh mana variabel independen secara parsial (individual) dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Proses pengujian dijabarkan sebagai berikut:

1. Hipotesis Nol ( $H_0$ ):  $b_1, b_2 = 0$  (Disiplin Kerja; pengembangan karir secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT PLN PSBU Medan)
  2. Hipotesis Alternatif ( $H_A$ ):  $b_1, b_2 \neq 0$  (Disiplin kerja; pengembangan karir secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN PSBU Medan)
- Dalam penelitian ini nilai  $t_{hitung}$  akan diuji perbandingannya dengan nilai  $t_{tabel}$ , dan pengambilan keputusan dilakukan dengan kriteria berikut:

1.  $H_0$  diterima apabila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  (dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$ )
2.  $H_A$  diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  (dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$ )

## Kesimpulan

Pertama, secara parsial, variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) secara signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di PT PLN Pembangkitan Sumatera Utara. Kedua, variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) juga secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di perusahaan tersebut. Kedua variabel ini memiliki kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, secara simultan, variabel Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN Pembangkitan Sumatera Utara. Hasil uji secara bersamaan ini memberikan gambaran bahwa kombinasi faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi adjusted R square sebesar 71,0%, menunjukkan sejauh mana model regresi dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan.

## Saran

Berdasarkan penelitian ini, disarankan PT PLN Pembangkitan Sumatera Utara meningkatkan pengawasan disiplin waktu karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur. Selain itu, perusahaan sebaiknya memberikan jenjang karir, terutama kepada karyawan dengan masa kerja lebih lama, untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan mereka. Temuan ini dapat menjadi acuan bagi peneliti lain dalam menggali lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan perusahaan dapat mencapai tingkat kinerja optimal dan meningkatkan kepuasan karyawan.

## Referensi

- Deddy, Jantje dan Romkye. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT di Manado, Vol. 16, No. 1.
- Darodjat, Tubagus. 2015. *Manajemen Personalia*. Cetakan Pertama. Bandung : Refika Aditama.

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariatiate dengan Program IBMSPSS22*. Cetakan Ke-6. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama, Jogjakarta : Penerbit Laksana
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. Revisi, Cetakan ke-17, Jakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara
- Hepiana, Nuria, Fransiska. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung, Vol. 3, No. 1.
- Ma'arif, Syamsul. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Bogor : PT. Penerbit IPB Press
- Mangkunegara, Anwar. 2014. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan Kedua. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : In Media
- Novotri Nilam Sari, Nuria. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda, Vol. 4, No. 2.
- Rachmawati, ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 1, Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Ed 2, Jakarta : Grafindo.
- Sinambela, Lijan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-16. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Cetakan ke-15. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2016. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Penerbit CAPS
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 1, Jakarta: Penerbit Kencana