



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
TELKOM AKSES CABANG PASAR REBO**

SKRIPSI

Rachman Heriyadi Bani

1402015210

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
TELKOM AKSES CABANG PASAR REBO**

SKRIPSI

Rachman Heriyadi Bani

1402015210

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM AKSES CABANG PASAR REBO”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 21 Agustus 2019

Yang Menyatakan,



(Rachman Heriyadi Bani)

NIM 1402015210

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM AKSES CABANG PASAR REBO**



NAMA : **Rachman Heriyadi Bani**

NIM : **1402015210**

PROGRAM STUDI : **Manajemen**

TAHUN AKADEMIK : **2019**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. H. Andi Sessu, M.Si	
Pembimbing II	Dr. Yadi Nurhayadi, M. Si	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA


Faizal Ridwan Zamzany, SE., M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM AKSES
CABANG PASAR REBO**

Yang disusun oleh :
Rachman Heriyadi Bani
1402015210

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal : 28 Agustus 2019

Tim Penguji

Ketua, merangkap anggota :

(Dr. H. Andi Sessu, M.Si)

Sekretaris, merangkap anggota :

(Tupi Setyowati, SE., MM)

Anggota :

(Bambang Sumaryantono, SE., MM)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof.
DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof.
DR. HAMKA

Faizal Ridwan Zamzany, SE., MM

Dr. Nuryadi Wijiharjono, SE., MM

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rachman Heriyadi Bani
NIM : 1402015210
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM AKSES CABANG PASAR REBO”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal: 21 Agustus 2019
Yang Menyatakan



(Rachman Heriyadi Bani)

RINGKASAN

Rachman Heriyadi Bani (1402015210)

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM AKSES
CABANG PASAR REBO**

*Skripsi. Program Strata Satu Program studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2018. Jakarta.*

Kata kunci : Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT Telkom Akses Cabang Pasar Rebo

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling berharga, unik, paling rentan, paling murni dan sukar diperkirakan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka sumber daya manusia tersebut harus diperhatikan kedisiplinan kerja dan pengembangan karirnya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut. Namun diketahui bahwa terdapat suatu permasalahan didalam perusahaan yaitu menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh kurangnya kedisiplinan kerja dan kurangnya perhatian tentang pengembangan karir pada perusahaan. Hipotesis penelitian ini yaitu 1). Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Akses Cabang Pasar Rebo. 2). Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Akses Cabang Pasar Rebo. 3). Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Akses Cabang Pasar Rebo.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan disiplin kerja dan Pengembangan karir.. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode survey dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, sedangkan jenis penelitiannya deskriptif kuantitatif. Sampel pada penelitian ini berjumlah 83 responden. Untuk menguji

hipotesis digunakan analisis regresi linier berganda dengan melakukan uji t dan uji F.

Variabel yang diteliti adalah disiplin kerja dan pengembangan karir sebagai variabel independen dan variabel dependen adalah kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Cabang Rebo.

Hasil penelitian dengan menggunakan *software* SPSS 22.0 menunjukkan bahwa 1). Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. 2). Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. 3). Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Karena nilai uji t hitung disiplin kerja (2.086) lebih besar dari pada t tabel (1,99006), pengembangan karir (5.852) lebih besar dari pada t tabel (1,99006). Dan uji f hitung variable independen (158.268) lebih besar dari f tabel (3,11). Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) diperoleh nilai sebesar 79.3% menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 20,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

ABSTRACT

Rachman Heriyadi Bani (1402015210)

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT TELKOM ACCESS TO PASAR REBO

Final Task. Tier One Program Management Study Program. Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2018. Jakarta.

Keywords: Work Discipline, Career Development, Employee Performance, PT. Telkom Akses Cabang Pasar Rebo.

Human resources are the company's most valuable, unique, most vulnerable, purest and difficult to estimate assets. To achieve the company's goals, human resources must be considered work discipline and career development so that it can improve the performance of the company's employees. However, it is known that there is a problem within the company, namely a decrease in employee performance due to lack of work discipline and lack of attention about career development in the company. The hypothesis of this research is 1). To know the influence of *Work Discipline* partially on *Employee Performance PT. Telkom Acces Cabang Pasar Rebo*. 2). To know the influence of *Career Development* partially on *Employee Performance PT. Telkom Acces Cabang Pasar Rebo* 3). To know the influence of *Work Discipline* and *Career Development* simultaneously to *Employee Performance PT. Telkom Acces Cabang Pasar Rebo*

The theory used in this research is the theory of Human Resource Management related to *Work Discipline* and *Career Development*. The research method used is survey method with data collection through questionnaires, whereas quantitative descriptive research type. Samples in this study amounted to 83 respondents. To test the hypothesis used multiple linear regression analysis by t test and F. The variables studied were *Work Discipline* and *Career Development*

as independent variable and dependent variable is *Employee Performance PT. Telkom Acces Cabang Pasar Rebo*

Results of research using SPSS 22.0 software showed that 1). Work Discipline affects positively and significantly partially to Employee Performance. 2). Career Development has a positive and significant effect partially on Employee Performance. 3). Work Discipline and Career Development simultaneously affect the Employee Performance. Because the value of t Work Discipline (2.086) is greater than t table (1,99006) and *Career Development* (5.852) is greater than t table (1,99006). And f count independent variable (158.268) bigger than f table (3,11). The value of coefficient of determination (Adjusted R²) obtained value of 79.3% indicates that the contribution of influence of Work Discipline and Career Development together can affect Employee Performance. While the rest of 20,7% influenced by other factors outside the study.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikumWr. Wb

Segala puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT dengan nikmat dan karunia yang telah diberikan, maka penulis dapat menyelesaikan skripsi. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Sekolah Sarjana (S1) Program Studi Ilmu Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Selama menyelesaikan proposal skripsi ini, banyak pihak yang memberikan bantuan baik secara moril maupun material. Oleh sebab itu, penulis menyampaikan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro. M.Hum, M.Pd., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Nuryadi Wijiharjono S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Zulpahmi, SE, M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Faizal Ridwan Zamzany,SE.,M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Dr. H. Andi Sessu, M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang rela meluangkan waktunya dan memberikan saran atas penulisan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Yadi Nurhayadi, M. Si., selaku Dosen Pembimbing II yang rela meluangkan waktunya dan memberikan saran atas penulisan skripsi ini.
7. Bapak Safier Ramdani,SE.,M.M., selaku dosen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah membantu dan memberikan saran atas penelitian yang saya lakukan.
8. Bapak/Ibu dosen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah bersedia mengajar dan membimbing kami selama menjalani study di kampus Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
9. Seluruh Staff Akademik yang banyak membantu selama ini.

10. Bapak Faqih Arfiyanto Kepala Divisi Teknologi PT. Telkom Akses Cabang Pasar Rebo
11. Ibu Intan Hazizah Selaku Pembimbing di tempat magang PT Telkom Akses Cabang Pasar Rebo
12. Seluruh keluarga besar Divisi HR PT. Telkom Akses Cabang Pasar Rebo
13. Semua keluarga besar kantor PT. Telkom Akses Cabang Pasar Rebo
14. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Herman M Saleh bani dan Ibu Siti Asiyah. Serta kakaku dan adikku tercinta, Achmad Heriyawan S.H, Dwi Hermayanti Ningsih S.pd dan Aulia Fitri Herliana Bani atas segala perhatian, dukungan dan do'a restunya.
15. Cahyani Pratiwi yang selalu setia menemani, membimbing, mengarahkan penulis dan memberikan dukungan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
16. Semua saudara-saudara, sahabat-sahabat dan teman-teman atas segala motivasi, inspirasi dan do'anya yaitu Rianto Ary Saputra, Muhammad Farhan Barhari, Muhammad Akbar Apriansyah, Muhammad Rusdi, Alief Gunawan, Andrian Wijanata, Mega Catur Jiwa, Wirda Pertiwi, Iis Surfiyanti, Desi Putri Fajar, Talifya Bartya Suparno, Zihan Nida Farhanah, Muhammad Syahrul Darmawan dan semua yang tidak disebutkan satu persatu tanpa mengurangi rasa hormat dari penulis.

Semoga semua kebaikan yang kalian berikan dalam proses penelitian ini dibalas oleh Allah SWT.

Akhir kata, penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga penelitian dalam bentuk skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikumWr. Wb.

Jakarta, 21 Agustus 2019



Rachman Heriyadi bani

(1402015210)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINILITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
RINGKASAN	vi
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Permasalahan.....	5
1.2.1 Identifikasi Masalah	5
1.2.2 Pembatasan Masalah	6
1.2.3 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	9
2.2 Telaah Pustaka	19
2.2.1 Kinerja Karyawan.....	19
2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	16
2.2.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja	20
2.2.1.3 Unsur-unsur Penilaian Kinerja	22
2.2.1.4 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	23
2.2.1.5 Konsep Kinerja Karyawan	24

2.2.1.6	<i>Faktor-faktor Penentu Kinerja Karyawan</i>	26
2.2.1.7	<i>Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan</i>	27
2.2.2	<i>Disiplin Kerja</i>	28
2.2.2.1	<i>Definisi Disiplin Kerja</i>	28
2.2.2.2	<i>Tujuan dan Manfaat Disiplin</i>	29
2.2.2.3	<i>Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja</i>	30
2.2.2.4	<i>Indikator Disiplin Kerja</i>	32
2.2.2.5	<i>Jenis-jenis Disiplin Kerja</i>	33
2.2.3	<i>Pengembangan Karir</i>	34
2.2.3.1	<i>Definisi Pengembangan Karir</i>	34
2.2.3.2	<i>Tujuan Pengembangan Karir</i>	36
2.2.3.3	<i>Indikator Pengembangan Karir</i>	37
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	39
2.3.1	<i>Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan</i>	39
2.3.2	<i>Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan</i>	40
2.3.3	<i>Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan</i>	41
2.4	<i>Hipotesis Penelitian</i>	43
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	44
3.2	<i>Operasional Variabel</i>	44
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	48
3.3.1	<i>Populasi</i>	48
3.3.2	<i>Sampel</i>	49
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	50
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	50
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	50
3.5	<i>Teknik Pengolahan Data dan Analisa Data</i>	51
3.5.1	<i>Uji Validitas dan Reabilitas</i>	51
3.5.1.1	<i>Uji Validitas Data</i>	51
3.5.1.2	<i>Uji Reabilitas</i>	51
3.5.2	<i>Analisis Deskriptif</i>	52

3.5.3 Analisis Model Regresi Linier Berganda	53
3.5.3.1 Model Regresi Linier Berganda	53
3.5.3.2 Uji Asumsi Klasik	54
3.5.4 Analisis Koefisien Determinasi ($Adjusted R^2$)	58
3.5.5 Analisis Koefisien Korelasi	59
3.5.4.1 Analisis Korelasi Parsial.....	59
3.5.4.2 Analisis Korelasi Berganda.....	60
3.5.6 Uji Hipotesis	61
3.5.6.1 Uji t (Uji Koefisien Regresi secara Parsial)	61
3.5.6.2 Uji F (Uji Koefisien Regresi secara Simultan)	62
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	63
4.1.1 Sejarah PT Telkom Akses Cabang Pasar Rebo	63
4.1.2 Visi dan Misi PT Telkom Akses Cabang Pasar Rebo	64
4.1.2.1 Visi Perusahaan.....	64
4.1.2.2 Misi Perusahaan.....	64
4.1.3 Struktur Organisasi PT Telkom Akses Cabang Pasar Rebo	64
4.1.4 Bisnis Utama Perusahaan dan Perkembangan Permintaan Komsumen	65
4.2 Pengolahan Data dan Pembahasan.....	66
4.2.1 Karakteristik Responden	66
4.3 Uji Kualitas Data.....	69
4.3.1 Uji Validitas	69
4.3.2 Uji Validitas Kuesioner Variabel Disiplin Kerja.....	70
4.3.3 Uji Validitas Kuesioner Variabel Pengembangan Karir.....	70
4.3.4 Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan.....	71
4.4 Uji Realiabilitas.....	72
4.5 Analisis Pervariabel	73
4.5.1 Disiplin Kerja.....	73
4.5.2 Pengembangan Karir.....	85
4.3.3 Kinerja Karyawan.....	96

4.6	Statistik Deskripsi	105
4.7	Analisis Regresi Linier Berganda	107
4.7.1	<i>Model Regresi Linier Berganda</i>	107
4.7.2	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	108
4.7.3	<i>Analisis Koefisien Kolerasi</i>	115
4.7.4	<i>Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R)</i>	117
4.8	Uji Hipotesis.....	119
4.8.1	<i>Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</i>	121
4.8.2	<i>Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan</i> ..	122
4.8.3	<i>Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan</i>	122
BAB V PENUTUP		
5.1	Kesimpulan	124
5.2	Saran-Saran	126
DAFTAR PUSTAKA		127
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

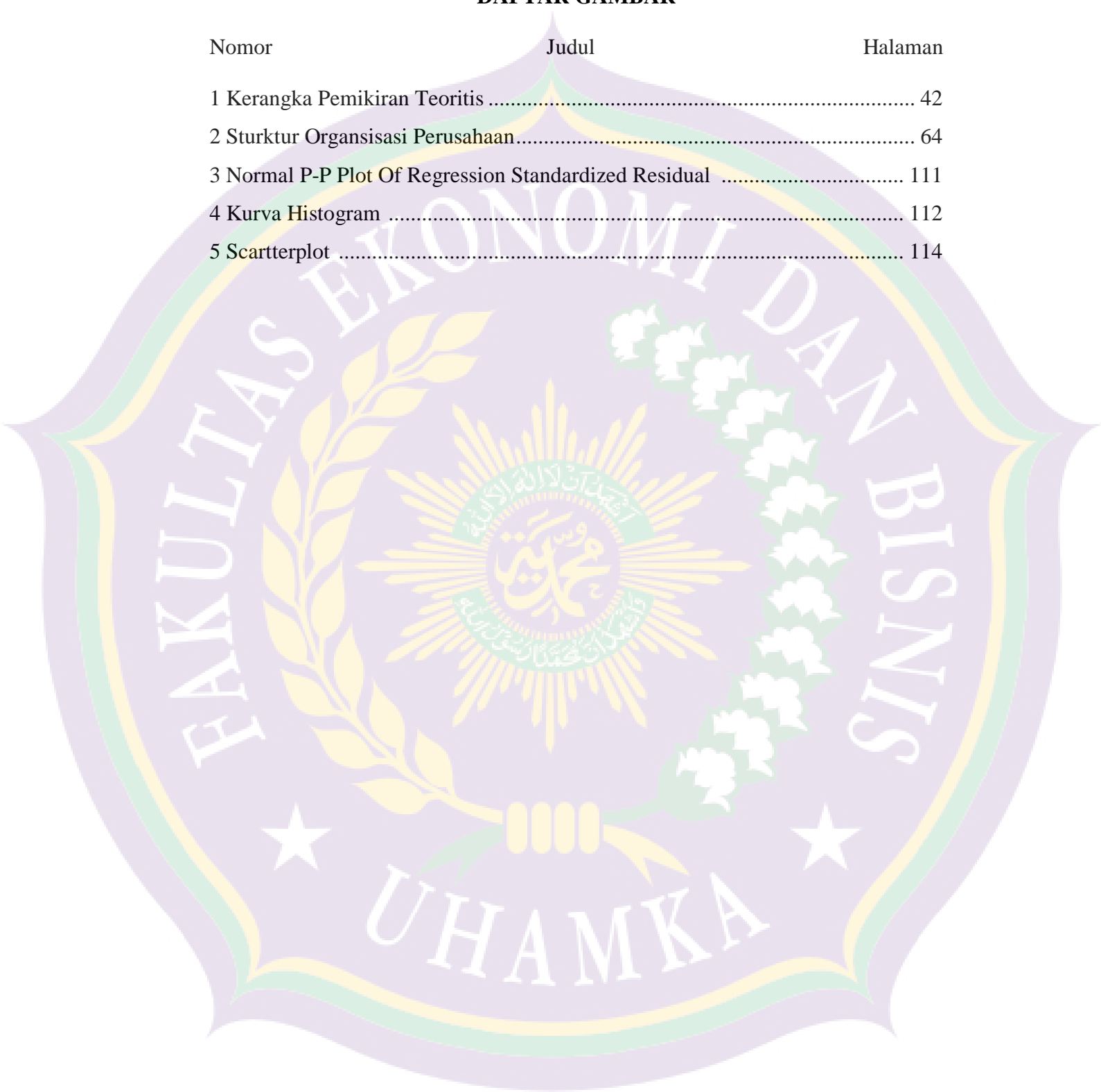
Nomor	Judul	Halaman
1.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	11
2.	Operasional Variabel.....	46
3.	Bobot Nilai Skala Likert	51
4.	Kriteria <i>Presentase</i> Tanggapan Responden	52
5.	Interprestasi Koefisien Korelasi	61
6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	66
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	68
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	68
10.	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)	70
11.	Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X_2)	71
12.	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	71
13.	Hasil Uji Reabilitas	72
14.	saya sudah bekerja sesuai dengan prosedur yang ada diperusahaan.....	73
15.	Pekerjaan saya adalah sesuai dengan keahlian saya.	74
16.	Pimpinan saya bersifat objektif terhadap bawahan.....	75
17.	Perjanjia kerja antara perusahaan dan karyawan sudah sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan.....	76
18.	Diperusahaan ini saya diperlakukan sama dengan karyawan lainnya.	76
19.	Tata tertib perusahaan berlaku untuk semua karyawan maupun pimpinan... ..	77
20.	Pimpinan saya mengawasi langsung kegiatan kerja yang ada diperusahaan..	78
21.	Saya merasa nyaman terhadap pengawasan dari pimpinan langsung pada saat melakukan suatu pekerjaan	78
22.	Peraturan kedisiplinan karyawan diterapkan oleh pimpinan perusahaan	79
23.	Karyawan yang melanggar peraturan diberikan sanksi tanpa membedakan.. ..	80
24.	Pimpinan sangat tegas dalam menegur setiap karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.....	81
25.	Pimpinan saya sangat tegas dalam disiplin kerja kepada karyawan	81

26. Saya memiliki hubungan yang baik terhadap atasan dan sesama karyawan ..	82
27. Pimpinan mempunyai hubungan yang baik terhadap semua karyawan.....	83
28. Indikator Disiplin Kerja (X_1)	84
29. Saya secara konsisten mampu menampilkan mutu.....	86
30. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.....	86
31. Saya rajin beradaptasi didalam rapat guna perbaikan pengembangan karir saya.....	87
32. Saya aktif dalam kegiatan sosial diperusahaan.....	88
33. Saya berteman dengan rekan professional diluar perusahaan.....	88
34. Saya memperluas hubungan pertemanan diluar perusahaan guna mendukung pengembangan karir saya	89
35. Gaji yang diberikan perusahaan membuat saya ingin bertahan hingga usia pensiun	90
36. Gaji yang diberikan perusahaan mempengaruhi minat saya untuk mengembangkan karir.....	91
37. Perusahaan menyediakan mentor dalam rangka pengembangan karir	91
38. Mentor saya sangat membantu dalam pengembangan karir saya	92
39. Saya mengikuti program pendidikan khusus guna penambahan gelar untuk proses naik jabatan tertentu	93
40 Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk mengikuti pelatihan....	94
41. Indikator Pengembangan Karir (X_2)	94
42. Kualitas hasil pekerjaan yang saya selesaikan sudah sesuai dengan SOP (standar operasional prosedur).....	96
43. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.....	97
44. Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan kualitas yang saya miliki	98
45. Saya memiliki tingkat volume kerja yang sangat maksimal dalam bekerja... ..	99
46. Saya menyelesaikan tugas/pekerjaan,memenuhi standar kerja yang ditentukan.....	99
47. Tingkat pencapaian kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.....	100

48. Setiap karyawan harus dapat professional dalam mengerjakan tugas yang diberikan.....	101
49. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam waktu yang singkat	102
50. Saya selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan perusahaan.....	102
51. Karyawan ini berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sampai tuntas serta sering membantu pekerjaan lain diluar tanggung jawab	103
52. Indikator Kinerja Karyawan (Y)	104
53. Uji Statistik Deskriptif	106
54. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	108
55. Uji Normalitas.....	110
56. Uji Multikolinieritas.....	113
57. Uji Autokolerasi	115
58. Uji Koefisien Korelasi Parsial Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan	116
59. Uji Koefisien Korelasi Parsial Antara Pengembangan Karir Dengan Kinerja Karyawan	117
60. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda.....	118
61. Hasil Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>).....	119
62. Hasil Uji t (Parsial).....	120
63. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	121

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1	Kerangka Pemikiran Teoritis	42
2	Sturktur Organsisasi Perusahaan.....	64
3	Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual	111
4	Kurva Histogram	112
5	Scartterplot	114



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian.....	1/36
2.	Data Variabel Disiplin Kerja (X_1)	5/36
3.	Data Variabel Pengembangan Karir (X_2).....	7/36
4.	Data Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	10/36
5.	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_1)	12/36
6.	Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X_2)	15/36
7.	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	18/36
8.	Hasil <i>Output</i> SPSS Versi 22.....	20/36
9.	Tabel r	26/36
10.	Tabel t	29/36
11.	Tabel <i>Durbin-Watson</i> (DW)	30/36
12.	Tabel F	31/36
13.	Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Proposal Skripsi.....	32/36
14.	Surat Tugas	33/36
15.	Catatan Konsultasi Skripsi Dosen Pembimbing I	34/36
16.	Catatan Konsultasi Skripsi Dosen Pembimbing II	35/36
17.	Daftar Riwayat Hidup	36/36

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. Telkom Akses merupakan salah satu anak perusahaan Telkom yang bergerak di bidang konstruksi pembangunan dan *manage service* infrastruktur jaringan.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling berharga, unik, paling rentan, paling murni dan sukar diperkirakan. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia juga merupakan *factor* sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Mereka yang menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Karena itu, produktivitas organisasi sangat ditentukan oleh produktivitas sumber daya manusia yang bersangkutan.

Dalam era globalisasi dan pasar bebas saat ini setiap perusahaan dihadapkan pada situasi lingkungan bisnis yang semakin tidak pasti dan persaingan yang sangat ketat untuk menjadi yang terbaik dalam bisnisnya. Oleh karena itu untuk menghadapi persaingan tersebut PT Telkom Akses Cabang Pasar Rebo dituntut untuk meningkatkan kinerja perusahaan pada semua aspek perusahaan, baik aspek pemasaran, aspek keuangan, aspek produksi, maupun dari aspek sumber daya manusia.

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan tidaklah mudah karena peningkatkan kinerja karyawan akan terjadi

apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain disiplin kerja dan pengembangan karir berjalan dengan baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nia Uli Silitonga & Seno Andri (2017) di PT PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur membuktikan bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon.

Penelitian yang dilakukan oleh Romkye Manansal, Jantje L. Sepang, Deddy N. Baramuli (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat di Manado juga telah membuktikan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada fakultas ekonomi dan bisnis Unsrat, Manado.

Perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki sikap dan moral yang taat dan patuh terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk itu, perusahaan perlu menerapkan disiplin kerja agar para karyawan terarah dalam melakukan tugas dan kewajibannya.

Disiplin kerja pada hakikatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para karyawan untuk melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Masalah yang sering timbul di dalam perusahaan adalah masalah absensi, jam kerja, dan ketidakpatuhan karyawan terhadap aturan yang telah dibuat oleh perusahaan.

Hal ini telah dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Irwan, Gunawan, Razak Munir (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir

dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Permata Bank Makassar bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Permata bank Makassar. Artinya bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka kinerja akan meningkat secara signifikan. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Arfindy Parerung, Peggy A, Mekel (2014) dengan judul Disiplin, Kompensasi dan Pengembangan Karir Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara membuktikan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain disiplin kerja keberadaan pengembangan karir dalam suatu perusahaan juga sangat diperlukan oleh setiap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Apalagi ditengah marak munculnya banyak usaha-usaha baru yang lebih kreatif dan inovatif yang menuntut karyawan untuk memiliki karir yang baik yang nantinya akan berguna untuk kemajuan perusahaan. Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Individu yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Sementara itu, pimpinan sebagai pihak yang memfasilitasi pengembangan karir pegawai seyogyanya dapat memberikan jalur pengembangan karir yang jelas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan kegiatan pengembangan karir pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap

terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan

Penelitian yang dilakukan oleh Leni November & Suryalena (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Media PT Riau Media Televisi (RTV) Pekanbaru juga membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru.

Penelitian yang dilakukan oleh Novitri Nilam Sari (2016) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda juga membuktikan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda.

Berdasarkan pelaksanaan studi awal pada PT Telkom Akses Cabang Pasar Rebo menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Cabang Pasar Rebo menurun.

Fenomena - fenomena permasalahan yang dihadapi pada PT Telkom Akses Cabang Pasar Rebo yang berhubungan oleh disiplin kerja karyawan diantaranya adalah adanya karyawan yang tidak disiplin dalam waktu kerja, karyawan yang terlambat memasuki jam masuk kerja dan ada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditentukan dan masih terjadi pemakaian waktu luang dalam pekerjaan yang berlebihan. Masalah disiplin sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain permasalahan disiplin kerja, berdasarkan pelaksanaan studi awal berupa wawancara kepada karyawan bahwa permasalahan yang terjadi di PT Telkom Akses Cabang Pasar Rebo juga terjadi pada pengembangan karir.

Fenomena – fenomena yang terlihat di PT Telkom Akses Cabang Pasar Rebo adalah lamanya bekerja, pangkat yang tinggi bukanlah satu-satunya faktor penentu untuk dapat pengembangan karir yang diharapkan. Jadi pada dasarnya tidak ada ukuran yang standar untuk pengembangan karir. Dengan demikian yang terjadi dengan lama bekerja atau pangkat yang tinggi tidaklah cukup untuk dapat menentukan pengembangan karir sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Cabang Pasar Rebo.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses Cabang Pasar Rebo.”**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang penelitian, dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimanakah disiplin kerja karyawan pada PT Telkom Akses Cabang Pasar Rebo ?
2. Bagaimanakah pengembang karir pada PT Telkom Akses Cabang Pasar Rebo ?
3. Bagaimanakah kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Cabang Pasar Rebo?

4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Cabang Pasar Rebo ?
5. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Cabang Pasar Rebo ?
6. Apakah disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Cabang Pasar Rebo ?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Pada ruang lingkup yang akan dibahas dalam penelitian ini agar sasaran dari pokok pembahasan data tercapai dengan baik dan tepat sehingga tidak akan meluas pada masalah lain di luar topik yang akan diteliti, maka penulis membatasi masalah atau ruang lingkup dari masalah yang akan dibahas adalah batasan penelitian ini hanya meneliti Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses Cabang Pasar Rebo.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas maka perumusan sebagai.

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses Cabang Pasar Rebo ?
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses Cabang Pasar Rebo ?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses Cabang Pasar Rebo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Disiplin Kerja pada PT Telkom Akses Cabang Pasar Rebo.
2. Untuk mengetahui Pengembangan Karir pada PT Telkom Akses Cabang Pasar Rebo.
3. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada PT Telkom Akses Cabang Pasar Rebo.
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap penerapan Kinerja Karyawan pada PT Telkom Akses Cabang Pasar Rebo.
5. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir secara parsial terhadap penerapan Kinerja Karyawan pada PT Telkom Akses Cabang Pasar Rebo.
6. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Akses Cabang Pasar Rebo.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dari hasil kegiatan mempelajari, meneliti serta membandingkan teori-teori yang telah didapat selama di perguruan tinggi dengan permasalahan yang ada, diharapkan penulis dapat menambah pengetahuan serta memperluas wawasannya.

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan yang menjadi peneliti ini, semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai masukan dan pengambilan keputusan serta dapat mengetahui informasi yang diperoleh dari hasil pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Cabang Pasar Rebo.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan, wawasan, referensi kepustakaan akademik serta informasi yang lebih banyak lagi bagi akademik.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Basir, Barthos. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 9. Penerbit : Bumi Aksara
- Donni Junni Priansa.(2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Duwi Priyatno. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Mediakom.
- Fahmi, Irham. (2013). *Manajemen Strategis Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Fathoni , Abdurrahmat (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung Rineka Cipta
- Irwan, Gunawan, Munir Razak (2017).Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Permata Bank Makassar.”*Jurnal Mirai Management*”.2, (2), 295-310. Makassar : STIE AMKOP
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, dan Michael T.Mattesson. 2016. *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill.
- Karnita, Lilis & Endang Hadiat (2014). Pengaruh Disiplin dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi. “*Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*” 8, (2), 99-110. Bandung: STIE Pasundan Bandung.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Leni & Suryalena (2017). Pengaruh Disiplin dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Media PT Riau Media Televisi (RTV) Pekanbaru. “*Jom FISIP*”, 4, (2), 1-12. Riau: Universitas Riau.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Alih bahasa: Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th. Arie Prabawati & Winong Rosari. Yogyakarta: Penerbit Andi

- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2011). *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Manansal, Romkye., Jantje, L., Sepang., & Baramuli (2016). Disiplin Kerja dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat Di Manado. "*Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*" 16.1.761-770. Manado : Universitas Sam Ratulangi.
- Marwansyah ,(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Alfabeta
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa: Diana Angelica. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Parerung Arfindy, A Peggy, Mekel (2014). Disiplin, Kompensasi dan Pengembangan Karir Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. "*Jurnal EMBA*", 2 (4), 688-696. Manado : Universitas Samratulangi
- Rivai et.al.,2015, *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*, Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey : Pearson Education.
- Sari Novitri Nilam (2016). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda*.Skripsi. Jakarta : Universitas Mercu Buana
- Silitonga & Andri. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. "*Jom FISIP*", 4, (2), 1-13. Riau : Universitas Riau.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Widodo, Suparno Eko, (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Penerbit : Pustaka Belajar, Yogyakarta.
www. kbbl.kemdikbud.go.id. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Diakses pada tanggal 25 September 2017
- Sofyan, Muhammad,. Rahman M, Abdul., Bima., & Nujum, Syamsu. (2016). *The Effect Of Career Development And Working Discipline Towards Working Satisfaction And Employee Performance In The Regional Office Of Ministry Of Religious Affairs In South Sulawesi*. "*International*

Journal of Scientific and Technology Research.”. 5, (3), 51-57. Sulawesi Selatan.

Tim Penyusun. (2014). Pedoman Penyusunan Skripsi. Jakarta : FEB UHAMKA

www.telkomakses.co.id

