

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PLN (PERSERO) UIP2B
UNIT PELAKSANA PENGATUR BEBAN JAWA TIMUR**

AJENG SEPTYA NINGRUM

Email : ajeng.septyasn@gmail.com

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDIKA
SURABAYA
2021**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) UIP2B Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur. Jenis penelitian ini adalah penelitian menggunakan Kuantitatif dan jenis data yang digunakan adalah data primer yang didapat oleh penelitian secara langsung dari Objek Penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan sampel sebanyak 65 karyawan PT PLN (Persero) UIP2B Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur dengan cara menyebarkan kuesioner. Data yang diperoleh kemudian di olah menggunakan bantuan SPSS 23 dan menggunakan analisis Regresi Linear Berganda. Teknik analisis yang digunakan meliputi instrument (Uji Validitas dan Reabilitas), Uji Statistik (Uji T, Uji F, Koefisien Determinasi) dan Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, Regresi Linear Berganda). Hasil penelitian Uji hipotesis kesatu secara parsial menguji variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan nilai t_{hitung} 2,206 dan nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$ hal ini menunjukkan variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Uji hipotesis kedua menguji variabel Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan nilai t_{hitung} 13,380 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan variabel Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Uji hipotesis ketiga menunjukkan variabel Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan nilai t_{hitung} 3,009 dan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ hal ini menunjukkan variabel Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan uji hipotesis secara simultan menguji Variabel Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan nilai f_{hitung} 246,839 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

SDM ialah salah satu aspek yang ikut serta secara langsung dalam melaksanakan aktivitas organisasi serta memberikan fungsi berguna dalam tingkatan produktivitas organisasi dalam menggapai tujuan yang sudah diresmikan. Manajemen SDM mempunyai keharusan untuk membentuk sikap kondusif pada diri karyawan agar memperoleh kinerja yang lebih baik.

Karyawan mempunyai peranan yang dominan sehingga butuh untuk melindungi, mempertahankan serta meningkatkan karyawan demi tercapainya kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan bersangkutan dengan terdapatnya akibat yang diinginkan, perihal tersebut memiliki makna jika pekerjaan yang dicoba wajib bisa menciptakan objek yang cocok dengan yang dikehendaki ialah dengan hasil yang baik, efektif, efisien, dan maksimal supaya bisa dicapai. Salah satu upaya yang diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan ialah dengan membangun kewajiban kepemimpinan yang kokoh, melaksanakan pengembangan karir serta disiplin kerja .

Banyak aspek yang jadi berarti dalam pencapaian pemenuhan tujuan organisasi, antara lain merupakan faktor kepemimpinan. Berdasarkan Robbins serta Judge (2015:410) kepemimpinan merupakan keahlian mempengaruhi sesuatu kelompok mengarah pada pencapaian suatu visi ataupun serangkaian tujuan. Yulita (2017) berpendapat, bahwa peningkatan karir merupakan suatu proses pengembangan kemampuan kerja orang yang dicapai untuk sampai pada profesi impiannya. Peningkatan profesi bukan hanya sekedar berbagi kesempatan bagi perwakilan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih besar tetapi juga untuk berbagi kewajiban dan

penghargaan yang lebih besar atas jerih payah yang telah sudah dilaksanakan bagi pekerja.

Seperti halnya pengembangan karir yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, aspek yang lain yakni disiplin kerja pula membagikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Alimah (2017: 35) menjelaskan bahwa disiplin kerja ialah instrumen yang dipergunakan oleh manager guna mengubah kebiasaan sebagai pekerja untuk memperluas pemahaman pegawai untuk mematuhi beberapa pedoman organisasi serta praktik yang didapatkan perihal terkait.

PLN ialah perusahaan negara yang bergerak dalam pembangkit listrik yang manfaatnya telah dinikmati oleh seluruh masyarakat Indonesia. Tuntutan tersebut perlu direalisasikan secara berkepanjangan meskipun tantangan yang dihadapi akan selalu sering berubah-ubah. Seperti halnya tantangan yang dihadapi seluruh lapisan masyarakat dunia saat ini yaitu pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (COVID 19). Kondisi lingkungan kerja, pola kerja, dan kebijakan baru harus bisa mengakomodir kondisi *pandemic* ini tanpa harus mengurangi kinerja yang harus dicapai oleh perusahaan. Maka dari itu pengaruh dari tingkat kedisiplinan, kepemimpinan serta pengembangan karir selama pandemi ini perlu juga dibahas penyesuaiannya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Studi ini memakai metodologi kuantitatif, yang mana variabel yang diperhatikan dapat dibedakan serta keterkaitan antar variabel dapat dinilai. Metode ini ialah salah satu jenis studi yang khususnya ialah *systematic*, sangat tersusun dan tertata dengan jelas dari awal hingga pembuatan rencana eksplorasi.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Sugiyono (2018:130) menjelaskan kalau rakyat ialah suatu daerah spekulasi yang terdiri dari obyek serta subyek dengan ciri-ciri serta sifat khusus yang dikuasai para ahli untuk dipertimbangkan serta setelah itu diraih tujuan-tujuannya. Jadi keseluruhan obyek penelitian disebut populasi. Populasi pada riset ini, yaitu karyawan tetap PT PLN (persero) UIP2B UP2B Jawa Timur yang berjumlah 65 orang.

3.2.2 Sampel

Sugiyono (2017:81) mengutarakan, bahwa sampel merupakan sebagian dari total serta ciri yang dipunyai populasi. Dalam pemilihan sampel, teknik sampling dilakukan untuk memastikan sampel yang hendak dipakai pada penelitian. Riset ini memakai teknik *total sampling* dimana populasi diambil secara totalitas. Dengan demikian jumlah sampel dalam riset ini adalah 65 responden.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Penjelasan operasional variabel studi bagi Sugiyono (2015,h.38) merupakan suatu watak ataupun nilai dari obyek ataupun aktivitas yang punya varian tertentu yang sudah diresmikan oleh pengamat untuk diteliti serta setelah itu ditarik kesimpulannya. Pada studi ini yang berupa obyek studi ialah kepemimpinan, perkembangan karir, serta disiplin kerja sebagai variabel *independen* kemudian kinerja pegawai sebagai variabel *dependen*.

3.3.1 Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan dimaksudkan selaku kecakapan seseorang dalam pergerakan, fokus hanya mempengaruhi sikap, metode kerja tiap anggota supaya bersikap mandiri dalam bekerja yang paling

utama dalam penentuan putusan bagi keperluan percepatan penggapaian suatu tujuan yang hendak ditentukan (Wahyudi, 2017:119), dengan bermacam parameter antara lain:

- a. Mempunyai strategi gamblang serta dibicarakan dengan baik pula
- b. Perhatian terhadap anak buah serta area pekerjaan
- c. Memotivasi anak buah dalam meningkatkan kompetensi
- d. Memelihara dan melindungi kerukunan anggota
- e. Menghormati perbedaan serta kepercayaan

3.3.2 Pengembangan Karir (X2)

Suatu aspek dengan menampilkan terdapatnya kenaikan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan, dengan bermacam indikator antara lain yakni :

- a. Tindakan yang adil dalam berkarir
- b. Perhatian langsung daripimpinan
- c. Data mengenai macam kesempatan promosi
- d. Terdapat kemauan untuk di promosikan
- e. Tingkat kebahagiaan atau kepuasan

3.3.3 Disiplin Kerja (X3)

Perlengkapan yang dipakai oleh manajer untuk mengkomunikasikan dengan karyawan supaya sedia untuk mengganti suatu sikap dan selaku upaya untuk tingkatan pemahaman serta kesediaan seseorang menaati seluruh pedoman serta nilai-nilai sosial yang dijalankan, dengan bermacam indikator antara lain yaitu :

- a. Frekuensi dari keberadaan
- b. Tingkat dari kesiagaan
- c. Menaati standar kerja
- d. Menaati peraturan kerja
- e. Etika kerja

3.3.4 Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja ialah hasil kerja serta sikap kerja yang sudah digapai

dalam menuntaskan berbagai tugas dan tanggungjawab yang disampaikan dalam periode tertentu, dengan bermacam indikator antara lain:

- a. Mutu dari hasil kerja
- b. Kuantitas atau jumlah hasil kerja
- c. Efisiensi dalam bertugas
- d. Disiplin kerja
- e. Kepemimpinan

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Kuesioner (angket)

Bersumber pada skala pengukuran serta metodologi kolektif informasi, hingga yang digunakan pengamatan ini, yaitu kuesioner. Kuesioner dalam riset ini hendak dibagikan kepada pegawai PT. PLN (persero) UIP2B Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur.

3.4.2 Dokumenter

Pengumpulan data di peroleh dalam bentuk dokumen dari berbagai sumber yang tersedia, seperti jumlah karyawan serta data perusahaan yang di teliti yaitu perusahaan PT. PLN (persero) UIP2B Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur.

3.5 Sumber dan Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, sebab informasi penelitian berbentuk nilai-nilai serta di analisis memakai statistik.

3.5.2 Sumber Data

Pusat Informasi dengan digunakannya kedalam pengamatan ini berupa dua *type* yakni :

a. Data Primer

Data primer ialah informasi yang didapatkan secara langsung dari pusat dan tanpa perantara. Dalam penelitian ini, data primer didapatkan dari responden dengan melewati survei yang disampaikan peneliti.

b. Data Sekunder

Data sekunder ialah informasi yang didapati secara tidak langsung dari perantara dan dipaparkan oleh pihak ketiga. Data sekunder diperoleh melalui buku, dokumentasi perusahaan, jurnal, serta informasi lainnya yang mempunyai hubungan dengan penelitian.

3.5.3 Pengumpulan Data

Pengelompokan Informasi direncanakan dengan membagi-bagikan kuesioner yang berisi beberapa pertanyaan secara tertulis yang kemudian disebarakan terhadap responden yang sudah ditentukan untuk memperoleh jawaban dengan langsung.

3.6 Analisis Data

Analisis ialah sebuah proses penyederhanaan data untuk memudahkan pembacaan dan penginterpretasian.

Penyederhanaan data penelitian menjadi mudah dipahami, penulis melaksanakann uji validitas serta uji reabilitas. Penelitian ini memakai dukungan dari program komputer SPSS (*Statistical Package For Social Science*).

3.6.1 Uji Validitas

Ghozali (2016:52) berpendapat, bahwa validitas adalah sebuah instrumen yang dipakai untuk menakar informasi yang dapat membuktikan sebuah data dinyatakan valid atau tidak. Syarat validitas sah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dari r tabel. Bagi Ghozali (2015:53), penelitian ini memadankan antara nilai r hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai r tabel. Pengujian dalam penelitian ini memakai tingkatan signifikansi 5% ataupun 0,05 dengan kriteria hasil pengujian :

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti pernyataan tersebut valid
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti pernyataan tersebut tidak valid

3.6.2 Uji Reliabilitas

Arikunto (2015:178) mencirikan reabilitas sebagai instrumen yang sangat kokoh untuk digunakan sebagai metode untuk data peristiwa sosial mengingat instrumen tersebut saat ini sudah besar. Untuk itu dilakukan uji kualitas tetap dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* yang diperkirakan bergantung pada *Cronbach's Alpha size 0* sampai 1. Untuk Triton jika skala dikumpulkan menjadi 5 kelas dengan jangkauan yang sama, nilai *alpha* bisa digambarkan selaku berikut ini :

1. 0.00 sampai dengan 0.20 dari nilai *alpha Cronbach's*, berarti kurang reliabel
2. 0.21 sampai dengan 0.40 dari nilai *alpha Cronbach's*, berarti agak reliabel
3. 0.41 sampai dengan 0.60 dari nilai *alpha Cronbach's*, berarti lumayan reliabel
4. 0.61 sampai dengan 0.80 dari nilai *alpha Cronbach's*, berarti reliabel
5. 0.81 sampai dengan 1.00 dari nilai *alpha Cronbach's*, berarti sangat reliabel

(Priyatno,2016) menjelaskan hasil uji reliabilitas pada uji statistik *Alpha Cronbach's*, yaitu variabel disebut reliabel jika membagikan *Alpha Cronbach's (a)* lebih besar dari 0,60.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Uji ini dilaksanakan untuk mengetes model regresi. Informasi dari variabel *dependent* serta variabel *independent* yang digunakan memiliki distribusi yang normal atau tidak normal. Suatu informasi pengamatan disebut layak ialah bahwa informasi tersebut tersebar secara teratur. Untuk melihat apakah informasi normal atau tidak, ada dua teknik untuk menemukan, yaitu dengan pemeriksaan grafis serta uji statistik. Uji normalitas yang dipergunakan bisa diketahui melalui pendekatan

Kolmogorov-Smirnov dengan langkah-langkah berikut:

- Bila nilai *Asymp. Sig. (2 – tailed)* > 0,05 data berdistribusi normal.
- Untuk nilai *Asymp. Sig. (2 – tailed)* < 0,05 maka data tidak mengikuti berdistribusi normal.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian dimaksudkan untuk mengenali ada atau tidak adanya multikolinearitas pada variabel bebas. Model regresi dikatakan bagus harusnya yang tidak memiliki keterikatan di antara variabel bebas. Teknik pengamatan yang dipakai ialah bisa memperlihatkan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* serta *Tolerance* kedalam model regresi. Bila angka VIF dibawah 10 (<10) serta *Tolerance* diatas 0,10 (>0,10), maka pada saat itu model gresi terbebas dari multikolinearitas atau tidak terjadi multikolinearitas dan sebaliknya (Arikunto, 2015:288).

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini digunakan untuk mendeteksi sedalam apa model regresi terjalin suatu perbedaan pada residual pengelihatian 1 dengan yang lain. Bila residual pengamatan 1 dengan pengamatan yang lain ada, maka dinyatakan homoskedastisitas, sedangkan apabila tidak sama, maka dinyatakan heteroskedastisitas.

(Ghozali, 2018:134) menemukan bahwa model regresi yang layak ialah yang homoskedastisitas. Strategi untuk menentukan terdapat atau tidak terdapatnya heteroskedastisitas ialah dengan menyelesaikan uji Glejser. Pengujian Glejser menunjukkan kekambuhan total penilaian variabel bebas. Kemungkinan hasil seharusnya *significant* bila nilai signifikansinya melebihi nilai kepastian 5%.

3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linear berganda merupakan sebuah persamaan dengan pendeskripsian pengaruh dari dua ataupun lebih variabel bebas kepada variabel terikat. Persamaan regresinya selaku berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi X_1

b_2 = Koefisien regresi X_2

b_3 = Koefisien regresi X_3

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Pengembangan Karir

X_3 = Disiplin Kerja

3.8 Pengujian Hipotesis

3.8.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji ini juga dikatakan sebagai uji parsial, Bagi Ghazali, Imam (2016:98) menjelaskan uji statistik t menampilkan sejauh mana pengaruh satu variabel *independent* kepada variabel *dependent*. Uji ini dilaksanakan dengan memakai signifikansi 0,05. Terdapat syarat untuk menolak dan menerima sebuah hipotesis, yaitu:

1) Bersumber pada Nilai Signifikansi (Sig.)

Bila nilai sig-t < 0,05, maka H_0 ditolak ataupun H_a diterima dan memiliki arti variabel independen memberi pengaruh secara individual kepada variabel dependen, serta sebaliknya

2) Bersumber pada Perbandingan Nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, dengan maksud bahwasannya variabel independen secara sendiri tidak berpengaruh positif dan signifikansi kepada variabel

dependen, begitu juga dengan sebaliknya

3) Memastikan nilai t_{tabel} dengan tingkat of *significance* (α) = 5%

$$t_{tabel} = \alpha/2; n - k - 1$$

Keterangan :

α = tingkat kepercayaan 5% (0,05)

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel

3.8.2 Uji F(Uji Simultan)

Uji statistik ini dilakukan untuk menunjukkan kalau seluruh dari variabel bebas memiliki pengaruh tahap simultan kepada variabel terikat. Studi ini dilaksanakan dengan memperlihatkan angka probabilitas signifikansi (Sig.) F yang dikategorikan pada batas signifikansi senilai 0,05. Kriteria yang ditunjukkan selaku berikut :

1) Bersumber pada Nilai Signifikansi (Sig.)

Bila nilai sig-F kurang dari tingkatan signifikan 0,05 bermakna variabel independen dengan simultan mempunyai dampak kepada variabel dependen, dan sebaliknya

2) Bersumber pada Perbandingan Nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel}

Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, dengan maksud bahwasannya variabel independen dengan simultan tidak berpengaruh positif dan signifikansi kepada variabel dependen, serta sebaliknya

3) Memastikan nilai F_{tabel} dengan tingkat of *freedom* = 5%

$$df_1 = k - 1 \text{ dan } df_2 = n - k$$

Keterangan :

df = derajat kebebasan

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel

3.8.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Dipakai supaya mengetahui kemampuan dari model regresi

dalam mengklarifikasi penyesuaian variabel terikat dengan variabel bebas. Berdasarkan pendapat dari Ghozali (2016:97), R^2 pada barisan tersebut ialah dengan memperkirakan sejauh apa sebuah keterampilan dari model dalam mengklarifikasi beberapa variabel dependen. Angka koefisien kepastian pada kisaran 0 serta 1. Angka R^2 yang mendekati 0 memberitahu, bahwasannya variabel bebas untuk memperjelas variasi variabel terikat kemungkinan sangatlah terbatas. Kemudian lagi, angka yang mendekati satu memberitahu, bahwa variabel bebas berbagi hampir seluruh dari informasi yang dimaksudkan untuk memperkirakan variasi dari variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) berada dikisaran $0 < R^2 < 1$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.2 Data Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Bersumber pada hasil riset bisa dinyatakan jika yang menjadi responden pada riset ini merupakan karyawan dari PT PLN (Persero) UIP2B UP2B Jatim yang beralamat di Ketegan, Taman, Sidoarjo. Karakteristik dari responden, yaitu berupa jenis kelamin, usia, masa kerja, serta pendidikan. Hingga dari sebagian syarat bisa dijabarkan selaku berikut :

a. Responden Menurut Usia

Terdapat data responden yang didasari usia bisa di tunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 20-30 | 27 | 41,5 | 41,5 | 41,5 |
| 31-40 | 28 | 43,1 | 43,1 | 84,6 |
| 41-50 | 5 | 7,7 | 7,7 | 92,3 |
| >50 | 5 | 7,7 | 7,7 | 100,0 |
| Total | 65 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berlandaskan informasi pada tabel 4.2 diatas, banyak dari responden PT PLN (Persero) UIP2B Unit Pelaksana Pengatur Beban

Jawa Timur didominasi dengan rentang usia 31 sampai 40 tahun. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan berusia 31-40 tahun.

b. Responden Menurut Jenis Kelamin

Adapun data mengenai responden didasari oleh jenis kelamin ini bisa di tunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Laki-laki | 50 | 76,9 | 76,9 | 76,9 |
| Perempuan | 15 | 23,1 | 23,1 | 100,0 |
| Total | 65 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berlandaskan informasi pada tabel 4.3 diketahui, bahwa sebagian besar responden dari PT PLN (Persero) UIP2B Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur kebanyakan merupakan berjenis kelamin laki-laki sebesar 50 orang ataupun 76,9% serta sisanya sebesar 23,1% atau 15 orang responden perempuan. Hal ini lebih menunjukkan sebgaiian besar karyawan adalah laki-laki dikarenakan dari bidang teknik serta banyak melaksanakan pekerjaan dilapangan.

c. Responden Menurut Pendidikan

Terdapat informasi dari responden yang didasari oleh pendidikan bisa di tunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Pendidikan

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| SMA/SMK | 11 | 16,9 | 16,9 | 16,9 |
| D1-D3 | 21 | 32,3 | 32,3 | 49,2 |
| S1/S2 | 33 | 50,8 | 50,8 | 100,0 |
| Total | 65 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berlandaskan keterangan pada tabel 4.4 diatas menunjukkan, bahwasannya level pendidikan responden pegawai PT PLN (Persero) UIP2B Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur karakteristik pendidikan terakhir pada jenjang Sarjana (S1/S2) 33

orang atau 50,8%. Hal ini memberitahu sebagian besar merupakan lulusan Sarjana (S1/S2).

d. Responden Menurut Masa Kerja
Adapun data mengenai responden yang didasari oleh masa kerja bisa ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Masa Kerja

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| < 5 Tahun | 21 | 32,3 | 32,3 | 32,3 |
| Valid 6-10 Tahun | 15 | 23,1 | 23,1 | 55,4 |
| > 10 Tahun | 29 | 44,6 | 44,6 | 100,0 |
| Total | 65 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berlandaskan keterangan dari tabel 4.5 ditunjukkan, bahwa 65 dari responden di PT PLN (Persero) UIP2B UP2B Jatim didominasi melalui masa kerja yang lebih dari 10 tahun. Dimana masa kerja > 10 tahun sebesar 29 orang atau 44,6%. Maka dari itu, responden yang paling banyak yaitu karyawan dengan masa kerja > 10 tahun.

4.2.2 Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Untuk menggambarkan respon dari variabel bisa diberitahukan dengan nilai rata-rata variabel. Angka *reverage* yang didapatkan bisa dimanfaatkan untuk memantau persepsi setiap responden tentang elemen dari variabel dalam riset, dengan berpegang teguh pada nilai maksimum serta nilai minimum hingga bisa diputuskan interval penilaian ialah skor minimum berjumlah 1, dan skor maksimum berjumlah 5.

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Skor maksimum} - \text{skor minimum}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Tabel 4.6
Interpretasi Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden

| Interval | Kategori | Nilai |
|-------------|---------------------|-------|
| 1,00 – 1,80 | Sangat Tidak Setuju | 1 |
| 1,81 – 2,60 | Tidak Setuju | 2 |
| 2,61 – 3,40 | Cukup Setuju | 3 |
| 3,41 – 4,20 | Setuju | 4 |
| 4,21 – 5,00 | Sangat Setuju | 5 |

Sumber : Sugiono2017:73

1. Variabel Kepemimpinan

Variabel Kepemimpinan (X1) adalah variabel bebas dengan jumlah pertanyaan sebanyak 10 dan dapat ditunjukkan pada tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7
Hasil Rata-rata Variabel Kepemimpinan (X1)

| No | Pernyataan | STS | TS | CS | S | SS | Mean | Kategori |
|----|---|-----|----|-----|-----|-----|------|----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Pimpinan saya senantiasa memberikan bimbingan, arahan, serta dorongan dalam melaksanakan pekerjaan | 0 | 2 | 5 | 49 | 9 | 4,00 | S |
| | | 0% | 3% | 8% | 75% | 14% | | |
| 2 | Pimpinan saya memiliki inisiatif untuk memberikan ide guna tingkatkan hasil kerja | 0 | 1 | 9 | 50 | 5 | 3,91 | S |
| | | 0% | 2% | 14% | 77% | 8% | | |
| 3 | Pimpinan saya dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif | 0 | 1 | 8 | 45 | 11 | 4,02 | S |
| | | 0% | 2% | 12% | 69% | 17% | | |
| 4 | Pemimpin saya selalu mendengarkan saran-saran dan keluhan-keluhan | 0 | 1 | 22 | 34 | 8 | 3,75 | S |
| | | 0% | 2% | 34% | 52% | 12% | | |
| 5 | Pemimpin saya selalu memberikan peringatan apabila ada yang berperilaku kurang sopan dilingkungan kerja | 0 | 3 | 6 | 50 | 6 | 3,91 | S |
| | | 0% | 5% | 9% | 77% | 9% | | |
| 6 | Pemimpin memberikan motivasi dan dorongan kepada saya agar berprestasi dalam bekerja | 0 | 1 | 14 | 39 | 11 | 3,92 | S |
| | | 0% | 2% | 22% | 60% | 17% | | |
| 7 | Pimpinan saya selalu memberitahu untuk tidak merusak hubungan dengan orang lain | 0 | 0 | 15 | 33 | 17 | 4,03 | S |
| | | 0% | 0% | 23% | 51% | 26% | | |
| 8 | Pimpinan saya memberikan informasi yang relevan di perusahaan | 0 | 4 | 17 | 34 | 10 | 3,77 | S |
| | | 0% | 6% | 26% | 52% | 15% | | |
| 9 | Pimpinan saya memberikan kebebasan untuk memberikan pendapat | 0 | 1 | 13 | 37 | 14 | 3,98 | SS |
| | | 0% | 2% | 20% | 57% | 22% | | |
| 10 | Pimpinan saya mempunyai hubungan sosial yang baik dengan pegawainya | 0 | 2 | 10 | 38 | 15 | 4,02 | S |
| | | 0% | 3% | 15% | 58% | 23% | | |

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Menurut hasil penelitian jawaban kuesioner responden pada variabel Kepemimpinan, bisa dijabarkan bahwa :

1. Jawaban yang telah di isi responden mengenai indikator $X_{1,1}$ memberitahukan nilai mean terdapat di posisi Setuju dengan perolehan nilai sebesar 4,00.
2. Jawaban yang telah di isi responden mengenai indikator $X_{1,2}$ menunjukkan nilai mean terdapat di posisi Setuju dengan perolehan nilai sebesar 3,91.
3. Jawaban yang sudah di isi responden tentang indikator $X_{1,3}$ menunjukkan nilai mean terdapat di posisi Setuju dengan perolehan nilai sebesar 4,02.
4. Jawaban yang telah di isi responden mengenai indikator $X_{1,4}$ menunjukkan nilai mean terdapat di

posisi Setuju dengan perolehan nilai sebesar 3,75.

5. Jawaban yang telah di isi responden mengenai indikator X_{1.5} menunjukkan nilai mean terdapat di posisi Setuju dengan perolehan nilai sebesar 3,91.

6. Jawaban yang telah di isi responden mengenai indikator X_{1.6} menunjukkan nilai mean terdapat di posisi Setuju dengan perolehan nilai sebesar 3,92.

7. Jawaban yang telah di isi responden mengenai indikator X_{1.7} menunjukkan nilai mean terdapat di posisi Setuju dengan perolehan nilai sebesar 4,03.

8. Jawaban yang telah di isi responden mengenai indikator X_{1.8} menunjukkan nilai mean terdapat di posisi Setuju dengan perolehan nilai sebesar 3,77.

9. Jawaban yang telah di isi responden mengenai indikator X_{1.9} menunjukkan nilai mean terdapat di posisi Setuju dengan perolehan nilai sebesar 3,98.

10. Jawaban yang telah di isi responden mengenai indikator X_{1.10} menunjukkan nilai mean terdapat di posisi Setuju dengan perolehan nilai sebesar 4,02.

2. Variabel Pengembangan Karir

Variabel Pengembangan Karir (X₂) merupakan variabel bebas dan diberitahukan pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Hasil Rata-rata Variabel Pengembangan Karir (X₂)

| No | Pernyataan | STS | | | | | Mean | Kategori |
|----|---|-----|----|-----|-----|-----|------|----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Saya merasa promosi yang diberikan perusahaan didasarkan pada pertimbangan yang objektif dan rasional | 0 | 4 | 7 | 44 | 10 | 3,92 | S |
| | | 0% | 6% | 11% | 68% | 15% | | |
| 2 | Saya merasa perusahaan sudah adil memberikan peluang yang sama pada seluruh karyawan untuk nilai jabatan ataupun golongan | 0 | 2 | 12 | 41 | 10 | 3,91 | S |
| | | 0% | 3% | 19% | 63% | 15% | | |
| 3 | Atasan saya peduli dan terlibat dalam perencanaan dan pengembangan karir saya | 0 | 2 | 7 | 42 | 14 | 4,05 | S |
| | | 0% | 3% | 11% | 65% | 21% | | |
| 4 | Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan untuk mendukung pengembangan karir saya | 0 | 2 | 6 | 41 | 16 | 4,09 | S |
| | | 0% | 3% | 9% | 63% | 25% | | |
| 5 | Kesempatan karir yang ada diumumkan secara terbuka untuk karyawan | 0 | 1 | 9 | 39 | 16 | 4,08 | S |
| | | 0% | 2% | 14% | 59% | 25% | | |
| 6 | Perusahaan menyediakan informasi dan data mengenai penggantian posisi dalam pekerjaan bagi karyawan | 0 | 0 | 0 | 25 | 40 | 4,62 | SS |
| | | 0% | 0% | 0% | 38% | 62% | | |
| 7 | Saya memiliki minat yang besar untuk terus meningkatkan karir di perusahaan | 0 | 0 | 1 | 36 | 28 | 4,42 | SS |
| | | 0% | 0% | 2% | 55% | 43% | | |
| 8 | Berbagai faktor seperti contoh umur, beban pekerjaan mempengaruhi minat saya untuk mengembangkan karir | 0 | 3 | 11 | 42 | 9 | 3,88 | S |
| | | 0% | 5% | 16% | 65% | 14% | | |
| 9 | Saya sudah merasa puas dengan posisi ataupun jabatan yang saya miliki saat ini | 0 | 0 | 0 | 27 | 38 | 4,58 | SS |
| | | 0% | 0% | 0% | 42% | 58% | | |
| 10 | Mencapai jabatan yang lebih tinggi ialah usaha yang sia-sia karena sulit dicapai | 0 | 6 | 22 | 25 | 12 | 3,66 | S |
| | | 0% | 9% | 34% | 38% | 19% | | |

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Menurut hasil penelitian jawaban kuesioner responden pada variabel Pengembangan Karir, bisa dijabarkan bahwa :

1. Jawaban yang telah di isi responden mengenai indikator X_{2.1} menunjukkan nilai mean terdapat di posisi Setuju dengan perolehan nilai sebesar 3,92.

2. Jawaban yang telah di isi responden mengenai indikator X_{2.2} menunjukkan nilai mean terdapat di posisi Setuju dengan perolehan nilai sebesar 3,91.

3. Jawaban yang telah di isi responden mengenai indikator X_{2.3} menunjukkan nilai mean terdapat di posisi Setuju dengan perolehan nilai sebesar 4,05.

4. Jawaban yang telah di isi responden mengenai indikator X_{2.4} menunjukkan nilai mean terdapat di posisi Setuju dengan perolehan nilai sebesar 4,09.

5. Jawaban yang telah di isi responden mengenai indikator X_{2.5} menunjukkan nilai mean terdapat di posisi Setuju dengan perolehan nilai

sebesar 4,08.

6. Jawaban yang telah di isi responden mengenai indikator $X_{2.6}$ menunjukkan nilai mean terdapat di posisi Sangat Setuju dengan perolehan nilai sebesar 4,62.

7. Jawaban yang telah di isi responden mengenai indikator $X_{2.7}$ menunjukkan nilai mean terdapat di posisi Sangat Setuju dengan perolehan nilai sebesar 4,42.

8. Jawaban yang telah di isi responden mengenai indikator $X_{2.8}$ menunjukkan nilai mean terdapat di posisi Setuju dengan perolehan nilai sebesar 3,88.

9. Jawaban yang telah di isi responden mengenai indikator $X_{2.9}$ menunjukkan nilai mean terdapat di posisi Sangat Setuju dengan perolehan nilai sebesar 4,58.

10. Jawaban yang telah di isi responden mengenai indikator $X_{2.10}$ menunjukkan nilai mean terdapat di posisi Cukup Setuju dengan perolehan nilai sebesar 3,66.

3. Variabel Disiplin Kerja

Variabel Disiplin Kerja (X_3) merupakan bagian dari variabel bebas yang diperlihatkan dalam tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Hasil Rata-rata Variabel Disiplin Kerja (X_3)

| No | Pernyataan | STS TS CS S SS | | | | | Mean | Kategori |
|----|--|----------------|-----|-----|-----|-----|------|----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Peraturan jam masuk & jam pulang kerja di perusahaan efektif bagi saya | 2 | 13 | 23 | 21 | 6 | 3,25 | CS |
| | | 3% | 20% | 35% | 33% | 9% | | |
| 2 | Sistem pendataan kedatangan di perusahaan sudah efektif | 0 | 0 | 4 | 43 | 18 | 4,22 | SS |
| | | 0% | 0% | 6% | 66% | 28% | | |
| 3 | Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan bersungguh sungguh dan teliti | 0 | 0 | 7 | 34 | 24 | 4,26 | SS |
| | | 0% | 0% | 11% | 52% | 37% | | |
| 4 | Saya selalu memakai peralatan kerja dengan hati-hati | 0 | 1 | 4 | 37 | 23 | 4,26 | SS |
| | | 0% | 2% | 6% | 57% | 35% | | |
| 5 | Saya selalu berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi & fungsinya | 0 | 1 | 5 | 39 | 20 | 4,20 | S |
| | | 0% | 2% | 8% | 60% | 30% | | |
| 6 | Saya dituntut untuk penuh tanggung jawab serta ketelitian dalam bekerja | 0 | 1 | 10 | 37 | 17 | 4,08 | S |
| | | 0% | 2% | 15% | 57% | 26% | | |
| 7 | Izin dari atasan dibutuhkan apabila saya hendak meninggalkan area kerja | 0 | 0 | 6 | 18 | 41 | 4,54 | SS |
| | | 0% | 0% | 9% | 28% | 63% | | |
| 8 | Saya selalu berpakaian rapi, memakai kartu tanda pengenal/identitas | 0 | 0 | 1 | 25 | 39 | 4,58 | SS |
| | | 0% | 0% | 2% | 38% | 60% | | |
| 9 | Saya sudah melakukan kerjasama yang baik antar karyawan | 0 | 1 | 9 | 30 | 25 | 4,22 | SS |
| | | 0% | 2% | 14% | 46% | 38% | | |
| 10 | Saya selalu menjaga sikap serta norma yang berlaku dalam berinteraksi | 0 | 1 | 1 | 37 | 26 | 4,35 | SS |
| | | 0% | 2% | 2% | 57% | 39% | | |

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Menurut hasil penelitian jawaban kuesioner responden pada variabel Disiplin Kerja, bisa dijabarkan bahwa:

1. Jawaban yang telah di isi responden mengenai indikator $X_{3.1}$ memberitahukan nilai mean terdapat di posisi Cukup Setuju dengan perolehan nilai sebesar 3,25.

2. Jawaban yang sudah di isi oleh responden terkait indikator $X_{3.2}$ menunjukkan nilai mean terdapat di posisi Sangat Setuju dengan perolehan nilai sebesar 4,22.

3. Jawaban yang sudah di isi oleh responden terkait indikator $X_{3.3}$ menunjukkan nilai mean terdapat di posisi Sangat Setuju dengan perolehan nilai sebesar 4,26.

4. Jawaban yang sudah di isi oleh responden terkait indikator $X_{3.4}$ menunjukkan nilai mean terdapat di posisi Sangat Setuju dengan perolehan nilai sebesar 4,26.

5. Jawaban yang sudah di isi oleh responden terkait indikator X_3 menunjukkan nilai mean terdapat di posisi Sangat Setuju dengan perolehan nilai sebesar 4,20.

6. Jawaban yang telah di isi responden mengenai indikator $X_{3.6}$ menunjukkan nilai mean terdapat di posisi Sangat Setuju dengan perolehan nilai sebesar 4,08.

7. Jawaban yang telah di isi responden mengenai indikator $X_{3.7}$ menunjukkan nilai mean terdapat di posisi Sangat Setuju dengan perolehan nilai sebesar 4,54.

8. Jawaban yang telah di isi responden mengenai indikator $X_{3.8}$ dapat diketahui bahwa "Sangat menunjukkan nilai mean terdapat di posisi Sangat Setuju dengan perolehan nilai sebesar 4,58.

9. Jawaban yang telah di isi responden mengenai indikator $X_{3.9}$ menunjukkan nilai mean terdapat di posisi Sangat Setuju dengan perolehan nilai sebesar 4,22.

10. Jawaban yang telah di isi responden mengenai indikator $X_{3.10}$ menunjukkan nilai mean terdapat di posisi Sangat Setuju dengan perolehan nilai sebesar 4,35.

4. Variabel Kinerja Pegawai

Variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah salah satu dari variabel terikat yang diperlihatkan tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Hasil Rata-rata Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| No | Pernyataan | STS | TS | CS | S | SS | Mean | Kategori |
|----|--|-----|----|-----|-----|-----|------|----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan cermat sehingga tidak terjadi kesalahan | 0 | 4 | 7 | 44 | 10 | 3,92 | S |
| | | 0% | 6% | 11% | 68% | 15% | | |
| 2 | Saya memiliki pemahaman serta keahlian yang baik dalam melaksanakan pekerjaan | 0 | 4 | 7 | 44 | 10 | 3,92 | S |
| | | 0% | 6% | 11% | 68% | 15% | | |
| 3 | Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang sudah di tentukan | 0 | 2 | 12 | 41 | 10 | 3,91 | S |
| | | 0% | 3% | 19% | 63% | 15% | | |
| 4 | Tingkat pencapaian volume kerja saya sesuai dengan harapan perusahaan | 0 | 2 | 7 | 42 | 14 | 4,05 | S |
| | | 0% | 3% | 11% | 65% | 21% | | |
| 5 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai batas waktu yang telah diberikan | 0 | 2 | 6 | 41 | 16 | 4,09 | S |
| | | 0% | 3% | 9% | 63% | 25% | | |
| 6 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang optimal | 0 | 1 | 9 | 39 | 16 | 4,08 | S |
| | | 0% | 2% | 14% | 59% | 25% | | |
| 7 | Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah di bebankan | 0 | 0 | 0 | 25 | 40 | 4,62 | SS |
| | | 0% | 0% | 0% | 38% | 62% | | |
| 8 | Saya selalu taat dan terib menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan | 0 | 0 | 1 | 36 | 28 | 4,42 | SS |
| | | 0% | 0% | 2% | 55% | 43% | | |
| 9 | Saya bisa mengatur untuk mengambil keputusan yang strategis jika terjadi hambatan penerapan pekerjaan di dalam tim | 0 | 3 | 11 | 42 | 9 | 3,88 | S |
| | | 0% | 5% | 16% | 65% | 14% | | |
| 10 | Saya memiliki keahlian bekerjasama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim | 0 | 0 | 0 | 27 | 38 | 4,58 | SS |
| | | 0% | 0% | 0% | 42% | 58% | | |

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Menurut hasil penelitian dari respon kuesioner yang disampaikan kepada responden terhadap variabel Kinerja Pegawai, bisa dijabarkan bahwa:

1. Jawaban yang telah di isi responden mengenai indikator Y_1 menunjukkan nilai mean terdapat di posisi Setuju dengan perolehan nilai sebesar 3,92.

2. Jawaban yang telah di isi responden mengenai indikator Y_2 menunjukkan nilai mean terdapat di posisi Setuju dengan perolehan nilai sebesar 3,92.

3. Jawaban yang sudah di isi oleh responden terkait indikator Y_3 menunjukkan nilai mean terdapat di posisi Setuju dengan perolehan nilai sebesar 3,91.

4. Jawaban yang telah di isi responden mengenai indikator Y_4 menunjukkan nilai mean terdapat di posisi Setuju dengan perolehan nilai sebesar 4,05.

5. Jawaban yang telah di isi responden mengenai indikator Y_5 menunjukkan nilai mean terdapat di

posisi Setuju dengan perolehan nilai sebesar 4,09.

6. Jawaban yang sudah di isi oleh responden terkait indikator Y_6 menunjukkan nilai mean terdapat di posisi Setuju dengan perolehan nilai sebesar 4,08.

7. Isi responden mengenai indikator Y_7 menunjukkan nilai mean terdapat di posisi Sangat Setuju dengan perolehan nilai sebesar 4,62.

8. Jawaban yang telah di isi responden mengenai indikator Y_8 menunjukkan nilai mean terdapat di posisi Sangat Setuju dengan perolehan nilai sebesar 4,42.

9. Jawaban yang telah di isi responden mengenai indikator Y_9 menunjukkan nilai mean terdapat di posisi Setuju dengan perolehan nilai sebesar 3,88.

10. Jawaban yang telah di isi responden mengenai indikator Y_{10} menunjukkan nilai mean terdapat di posisi Sangat Setuju dengan perolehan nilai sebesar 4,58.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Uji ini bertujuan mengenali, bahwasannya tiap butir soal yang diberikan terhadap responden sudah disebut valid maupun belum valid. Butir soal yang dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkatan signifikansi 5% atau 0,05 Ghazali (2015:53). Adapun tabel hasil pengujian validitas selaku berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Indikator | Person Correlation r Hitung | n-2 r Tabel 5% | Nilai Signifikansi | Keterangan |
|-------------------------|-----------|-----------------------------|----------------|--------------------|------------|
| Kepemimpinan (X1) | X1.1 | 0,506 | 0,244 | 0,000 | Valid |
| | X1.2 | 0,557 | 0,244 | 0,000 | Valid |
| | X1.3 | 0,356 | 0,244 | 0,004 | Valid |
| | X1.4 | 0,350 | 0,244 | 0,004 | Valid |
| | X1.5 | 0,522 | 0,244 | 0,000 | Valid |
| | X1.6 | 0,524 | 0,244 | 0,000 | Valid |
| | X1.7 | 0,546 | 0,244 | 0,000 | Valid |
| | X1.8 | 0,388 | 0,244 | 0,001 | Valid |
| | X1.9 | 0,539 | 0,244 | 0,000 | Valid |
| | X1.10 | 0,397 | 0,244 | 0,001 | Valid |
| Pengembangan Karir (X2) | X2.1 | 0,350 | 0,244 | 0,004 | Valid |
| | X2.2 | 0,632 | 0,244 | 0,000 | Valid |
| | X2.3 | 0,497 | 0,244 | 0,000 | Valid |
| | X2.4 | 0,622 | 0,244 | 0,000 | Valid |
| | X2.5 | 0,575 | 0,244 | 0,000 | Valid |
| | X2.6 | 0,500 | 0,244 | 0,000 | Valid |
| | X2.7 | 0,306 | 0,244 | 0,013 | Valid |
| | X2.8 | 0,487 | 0,244 | 0,000 | Valid |
| | X2.9 | 0,391 | 0,244 | 0,001 | Valid |
| | X2.10 | 0,554 | 0,244 | 0,000 | Valid |
| Disiplin Kerja (X3) | X3.1 | 0,518 | 0,244 | 0,000 | Valid |
| | X3.2 | 0,568 | 0,244 | 0,000 | Valid |
| | X3.3 | 0,660 | 0,244 | 0,000 | Valid |
| | X3.4 | 0,667 | 0,244 | 0,000 | Valid |
| | X3.5 | 0,448 | 0,244 | 0,000 | Valid |
| | X3.6 | 0,556 | 0,244 | 0,000 | Valid |
| | X3.7 | 0,646 | 0,244 | 0,000 | Valid |
| | X3.8 | 0,499 | 0,244 | 0,000 | Valid |
| | X3.9 | 0,511 | 0,244 | 0,000 | Valid |
| | X3.10 | 0,421 | 0,244 | 0,000 | Valid |
| Kinerja Pegawai (Y) | Y1.1 | 0,521 | 0,244 | 0,000 | Valid |
| | Y1.2 | 0,521 | 0,244 | 0,000 | Valid |
| | Y1.3 | 0,617 | 0,244 | 0,000 | Valid |
| | Y1.4 | 0,461 | 0,244 | 0,000 | Valid |
| | Y1.5 | 0,643 | 0,244 | 0,000 | Valid |
| | Y1.6 | 0,559 | 0,244 | 0,000 | Valid |
| | Y1.7 | 0,509 | 0,244 | 0,000 | Valid |
| | Y1.8 | 0,258 | 0,244 | 0,038 | Valid |
| | Y1.9 | 0,466 | 0,244 | 0,000 | Valid |
| | Y1.10 | 0,343 | 0,244 | 0,005 | Valid |

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Bersumber pada penjelasan tabel 4.11 diatas, semua butir pertanyaan variabel Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Disiplin Kerja (X_3), dan Kinerja Pegawai (Y) diberitahukan valid, sebab nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,244. Hal ini menyebabkan semua butir pertanyaan pada penelitian ini dikatakan layak untuk pengujian berikutnya.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian ini dipakai untuk menakar kuesioner yang merupakan parameter dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel ataupun pantas, apabila respon seseorang kepada pertanyaan ialah tidak berubah-ubah ataupun normal dari waktu ke waktu.

Hasil dari uji reabilitas terhadap variabel penelitian ini, yaitu:

Tabel 4.12
Hasil Uji Reabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Nilai Kritis | Keterangan |
|-------------------------|------------------|--------------|------------|
| Kepemimpinan (X1) | 0,691 | 0,60 | Reliabel |
| Pengembangan Karir (X2) | 0,652 | 0,60 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X3) | 0,730 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,657 | 0,60 | Reliabel |

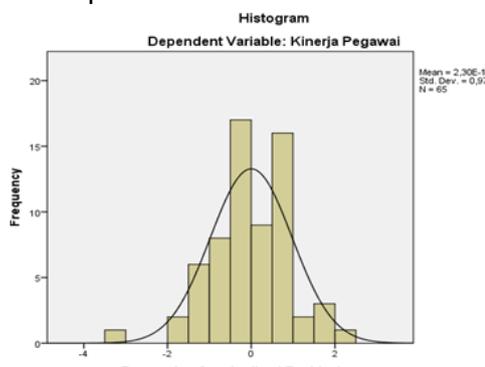
Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berlandaskan data di atas diketahui, bahwasannya semua variabel dalam penelitian ini, yaitu Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Disiplin Kerja (X_3), Kinerja Pegawai (Y) memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60. Hal tersebut memberitahu, bahwa semua butir variabel tersebut dikatakan reliabel dan dikatakan layak untuk pengujian berikutnya.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Uji ini dipakai untuk mengetes model relaps, informasi faktor bebas dan ketergantungan yang digunakan memiliki kecocokan biasa ataupun tidak. Ada dua teknik untuk memutuskan apakah residu secara teratur disesuaikan atau tidak, khususnya dengan investigasi grafis dan tes faktual. Pengujian diagram, yaitu dengan memandang grafik histogram serta melihat plot kemungkinan yang khas, kemudian lagi, untuk uji coba keteraturan informasi yang terukur menggunakan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*. Ada juga hasil tes seperti berikut:

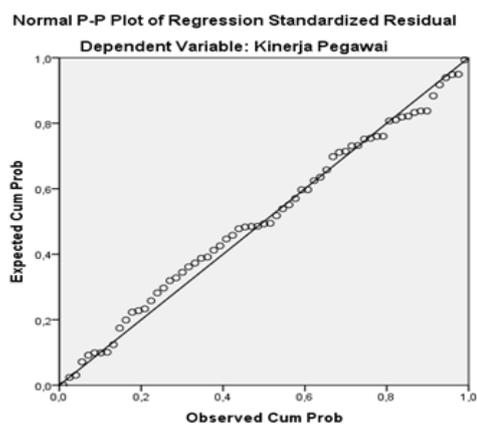


Gambar 4.3

Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Histogram

Sumber : Output SPSS 23, 2021

Berlandaskan Gambar 4.3 di atas, sangat terlihat bahwa keadaan histogram chart menggambarkan informasi yang biasanya beredar karena bentuknya seperti ringer dan tidak ada kemiringan sehingga model regresi ini memenuhi pedoman praduga Normal. Tidak hanya menggunakan grafik histogram, pengujian asumsi ordinaritas harus dimungkinkan dengan menggunakan uji Normalitas P-Plot. Alasan dinamika dengan P-Plot chart ialah kalau tempat disembarkannya persepsi terletak di sekitar garis sudut ke sudut, dapat dikatakan bahwa praduga normal telah terpenuhi. Plot Probabilitas Khas dapat ditemukan pada gambar terlampir :



Gambar 4.4

Hasil Uji Normalitas dengan P – Plot Normality

Sumber : Output SPSS 23, 2021

Gambar 4.4 menunjukkan, bahwa terpantau grafik dengan berbagai titik yang menghambur di area garis diagonal dan menempel ke arah garis diagonal. Hal tersebut membuat model regresi ini memenuhi aturan asumsi normalitas. Dan selain memakai analisis grafik Histogram, P – Plot Normality, selanjutnya bisa dilaksanakan dengan uji statistik, yaitu *Kolmogorov-smirnov* dengan syarat apabila nilai *Asymp. Sig. (2 tailed)* > 0,05, maka data residual memiliki distribusi yang normal. *Kolmogorov-*

smirnov bisa dipandang pada gambar berikut ini.

Tabel 4.13

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 65 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | ,87249136 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,064 |
| | Positive | ,064 |
| | Negative | -,054 |
| Test Statistic | | ,064 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Tabel 4.13 diatas menunjukkan, bahwasannya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* senilai $0,200 = 0,200 > 0,05$. Hal tersebut memberitahukan data berdistribusi dengan normal. Sehingga secara keseluruhan dengan memakai metode statistik ataupun grafik, keduanya bisa dikatakan asumsi normalitas sudah terpenuhi.

B. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mendapati ikatan yang sangat baik di antara variabel bebas dalam model regresi. Untuk hasil lengkap dari Uji Multikolinearitas dapat diketahui dalam tabel berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|--------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Kepemimpinan | ,596 | 1,677 |
| | Pengembangan Karir | ,373 | 2,678 |
| | Disiplin Kerja | ,463 | 2,161 |

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
- Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berlandaskan keterangan dari tabel di atas memberitahukan, bahwa variabel di setiap persamaan mempunyai nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan *VIF* < 10 . Sehingga dapat ditarik kesimpulan, bahwasannya tidak ada permasalahan multikolinearitas

antara variabel bebas dalam model regresi ini.

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini adalah menguji model regresi apakah timbul perbedaan varians dari residual di satu pengamatan ke pengamatan lain.

Untuk hasil menyeluruh dari Uji heteroskedastisitas bisa diketahui pada tabel berikut:

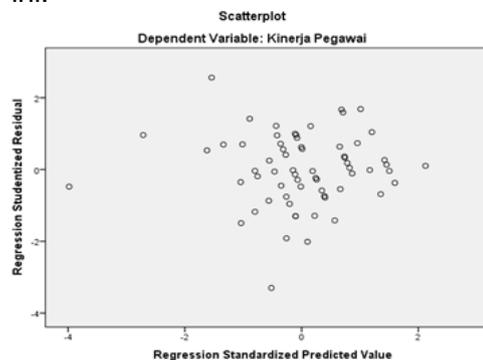
Tabel 4.15

Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 2,637 | ,990 | | 2,663 | ,010 |
| | Kepemimpinan | -,031 | ,029 | -,169 | -1,070 | ,289 |
| | Pengembangan Karir | ,029 | ,035 | ,170 | ,851 | ,398 |
| | Disiplin Kerja | -,047 | ,028 | -,305 | -1,700 | ,094 |

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berlandaskan data di tabel 4.15 tersebut memberitahu, bahwa melalui metode uji glejser mempunyai nilai signifikan $> 0,05$. Hal tersebut memberitahukan, bahwa tidak terdapat suatu persoalan heterokedastisitas antara variabel bebas pada model regresi ini.



Gambar 4.5

Scatter Plot

Sumber : Output SPSS 23, 2021

Pada gambar diatas scatter plot terpantau, bahwa berbagai titik menghambur dengan acak serta tidak terdapat kecenderungan untuk membangun pola tertentu, sehingga bisa ditarik kesimpulan, bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi pada riset ini.

4.3.4 Uji Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda merupakan suatu persamaan yang melukiskan dampak dari dua ataupun lebih variabel bebas kepada variabel terikat. Perhitungan dilaksanakan dengan program SPSS versi 23, dan didapatkan hasil selaku berikut :

Tabel 4.16
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | ,708 | 1,611 | | ,439 | ,662 |
| Kepemimpinan (X1) | ,104 | ,047 | ,101 | 2,206 | ,031 |
| Pengembangan Karir (X2) | ,752 | ,056 | ,773 | 13,380 | ,000 |
| Disiplin Kerja (X3) | ,135 | ,045 | ,156 | 3,009 | ,004 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
Sumber : Data Primer diolah, 2021

Pada tabel tersebut, maka dapat dilakukan persamaan regresi linear berganda selaku berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0,708 + 0,104X_1 + 0,752X_2 + 0,135X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi X₁

b₂ = Koefisien regresi X₂

b₃ = Koefisien regresi X₃

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Pengembangan Karir

X₃ = Disiplin Kerja

Dari hasil persamaan regresi tersebut, maka bisa memberi penjelasan, yaitu:

1. Nilai konstanta, yaitu 0,708. Pernyataan tersebut memberitahukan, bahwasannya tanpa pengaruh dari variabel independen (variabel bebas), yaitu kepemimpinan, pengembangan karir, dan disiplin kerja, maka nilai variabel dependen (variabel terikat) yaitu kinerja pegawai tetap konstan sebesar 0,708.

2. Variabel kepemimpinan memberi pengaruh positif kepada variabel kinerja pegawai dengan taksiran koefisien sebanyak 0,104 yang bermakna, bahwasannya setiap kenaikan sebanyak 1% kepemimpinan, maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja pegawai sebanyak 0,104 dengan anggapan, bahwa nilai variabel lain dianggap konstan atau tetap.
3. Variabel pengembangan karir memberi pengaruh positif kepada kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebanyak 0,752 yang bermakna, bahwasannya tiap kenaikan sebanyak 1% pengembangan karir, dapat mengakibatkan penurunan kemampuan pegawai sebanyak 0,752 dengan anggapan, bahwa nilai variabel lain dianggap konstan atau tetap. Begitu juga sebaliknya.
4. Variabel disiplin kerja memberi pengaruh positif kepada variabel kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebanyak 0,135. Artinya bahwa setiap kenaikan sebesar 1% disiplin kerja, maka dapat mengakibatkan kenaikan kinerja pegawai sebanyak 0,135 dengan asumsi bahwa nilai variabel lain dianggap tetap.

Dari persamaan tersebut bisa digambarkan, bahwasannya nilai koefisien berpengaruh langsung antar kepemimpinan, pengembangan karir, serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

4.3.5 Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini dilaksanakan untuk mendapati variabel bebas memiliki dampak parsial kepada variabel terikat atau tidak. Pengaruh dari masing-masing variabel Kepemimpinan (X₁), Pengembangan Karir (X₂), dan Disiplin Kerja (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat

dilaksanakan dengan memadankan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} .

Nilai t_{hitung} yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS bisa didapati dalam tabel berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji t (uji parsial)
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | ,708 | 1,611 | | ,439 | ,662 |
| Kepemimpinan (X1) | ,104 | ,047 | ,101 | 2,206 | ,031 |
| Pengembangan Karir (X2) | ,752 | ,056 | ,773 | 13,380 | ,000 |
| Disiplin Kerja (X3) | ,135 | ,045 | ,156 | 3,009 | ,004 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
Sumber : Data Primer diolah, 2021

Agar mengenali nilai t_{tabel} bisa memakai rumus selaku berikut :

$$t_{tabel} = \alpha/2; n - k - 1$$

Keterangan :

α = tingkat kepercayaan 5% (0,05)

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel

Jadi, $t_{tabel} = 0,05/2 ; 65 - 4 - 1$

Maka diperoleh hasil dari t_{tabel} sebesar 2,000. Berdasarkan tabel 4.17 bisa diperoleh hasil selaku berikut :

1. variabel kepemimpinan (X_1) sebagai individu (parsial) memberi pengaruh positif yang signifikansi kepada kinerja karyawan, sebab didapatkan nilai t_{hitung} (2,206) > t_{tabel} (2,000) dengan nilai signifikansi 0,031 < 0,05. Dari pernyataan tersebut diketahui, bahwa H_0 ditolak serta H_a atau H_1 **diterima**.

2. variabel pengembangan karir (X_2) sebagai individu (parsial) memberi pengaruh positif yang signifikansi kepada kinerja karyawan, sebab didapatkan nilai t_{hitung} (13,380) > t_{tabel} (2,000) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dari pernyataan tersebut diketahui, bahwa H_0 ditolak dan H_a atau H_1 **diterima**.

3. Variabel disiplin kerja (X_3) sebagai individu (parsial) memberi pengaruh positif yang signifikansi

kepada kinerja karyawan, sebab didapatkan nilai t_{hitung} (3,009) > t_{tabel} (2,000) dengan nilai signifikansi 0,004 < 0,05. Dari pernyataan tersebut diketahui, bahwa H_0 ditolak dan H_a atau H_1 **diterima**.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji ini dilaksanakan untuk mengukur tingkat pengaruh signifikan dengan simultan antara variabel bebas yang meliputi Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2), serta Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai f_{hitung} yang didapatkan dari hasil pengolahan SPSS bisa dipantau dalam tabel berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji F (uji simultan)
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 591,434 | 3 | 197,145 | 246,839 | ,000 ^b |
| Residual | 48,719 | 61 | ,799 | | |
| Total | 640,154 | 64 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Kepemimpinan (X1), Pengembangan Karir (X2)

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berlandaskan keterangan dalam tabel 4.18 diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 246,839. Sehingga didapatkan nilai f_{hitung} (246,839) > f_{tabel} (2,760) beserta nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini memberitahu, bahwasannya semua dari variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini dengan simultan benar-benar memberi pengaruh signifikan kepada variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk menakar seberapa jauh kapasitas model untuk menguraikan varietas dalam variabel dependen atau lingkungan, sedangkan sisanya diklarifikasi oleh beberapa faktor yang berbeda di luar model. Untuk efek samping lengkap dari koefisien jaminan (R^2) dapat ditemukan di tabel terlampir:

Tabel 4.19
Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,961 ^a | ,924 | ,920 | ,89369 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Kepemimpinan (X1), Pengembangan Karir (X2)

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berlandaskan keterangan dalam tabel 4.19 bisa didapatkan, bahwa nilai *Adjusted R Square* sebanyak 0,920 atau 92%. Hal tersebut bermakna variabel Kinerja Pegawai bisa dijelaskan dari ketiga variabel bebas. Ketiga variabel bebas tersebut, yaitu Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya yang sebanyak 8% dijelaskan dari variabel lain yang terdapat di luar riset ini.

KESIMPULAN

Menurut hasil dari analisis data yang telah dijabarkan, hipotesis penelitian dan pembahasan yang sudah dilaksanakan di bab sebelumnya, kesimpulan dalam riset ini, yaitu:

1. Bahwa variabel Kepemimpinan memberi pengaruh positif serta signifikan kepada Kinerja karyawan.
2. Bahwa variabel Pengembangan Karir memberi pengaruh yang positif serta signifikansi kepada Kinerja Karyawan.
3. Bahwa variabel Disiplin Kerja memberi pengaruh positif serta signifikansi kepada Kinerja Karyawan.
4. Bahwa variabel Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikansi kepada Kinerja Karyawan.

5.2 Saran

Menurut hasil dari riset serta evaluasi, maka peneliti bisa menyampaikan saran yakni :

1. Pemimpin yang ideal diharapkan mampu membangun harmonisasi dengan cara komunikasi dan

kerjasama antar karyawan sehingga target perusahaan bisa tercapai

2. Pengembangan karir yang transparan akan lebih memotivasi karyawan untuk mengembangkan potensi diri serta turut berkontribusi dalam pencapaian kinerja perusahaan.

3. Disiplin kerja yang dibuat oleh perusahaan dengan jelas akan membentuk perilaku karyawan untuk memenuhi segala peraturan perusahaan yang selaras dengan kinerja perusahaan.

4. Dengan adanya penelitian ini yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dengan simultan berpengaruh signifikansi kepada Kinerja Karyawan, maka diharapkan perusahaan bisa menjadikan hasil dari riset ini sebagai patokan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mengkaji lebih banyak referensi terkait dengan kinerja pegawai agar variabel *independen* yang digunakan dapat berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

Agustin, Dini Dwi. 2019. *Pengaruh Variabel Kepemimpinan, Disiplin , dan Penempatan Kerja secara simultan dan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Talita Group di Kejapanan – Pasuruan*. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bhayangkara, Surabaya.

Ramadhani, Setya Danang. 2016, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB)*. Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.

Putra, Ilhamsyah. 2019. *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Syariah kota*

Medan". Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.

Mahbub. 2017, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi Jawa Timur", *Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 5 No.1, Hal 9-15.

Anjardia, Ismalia Ratih. 2017. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Semarang*. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri, Semarang.

Putra, Abyan Perdana. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.

Sukarjati, Maria Minarsih, dan Mukeri Warso, 2016, *Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset*, Vol. 02 No. 02 Hal 46-59.

Ardianto, Yohanes D. 2017. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Kereta Api*. Skripsi. Universitas Sanata Dharma, Madiun.

Nimpuno, Galy Aryo. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Whardaya, Dina Wijayanti, Suprayito dan Rahayu Triastity, 2018, *Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap*

Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Vol. 18 No. 01, Hal 98-105.

Ruru, Deiby Christa, Lotje Kawet dan Rita Taroreh, 2017, *Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Kota Manado*, Vol 5 No. 02, Hal 499-510. Alfian, dan Doni Afrizal, 2019, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*, Vol 03 No. 02, Hal 92-98.

Harahap, Dian Faddilah, 2017, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelayanan, Penempatan dan Perlindungan Tenga Kerja Indonesia*, Universitas Islam Negeri Sumatra Utara, Medan.

Kana, Maya Pressilia. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero)*. Skripsi. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.

Afiyati, Enjang Mya. 2018. *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Program Studi Perbankan Syariah (S1). Institut Agama Islam Negeri Salatiga. Salatiga.

Sidanti, Heny. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun*. *Jurnal JIBEKA* Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 44 – 53.

Alam, Anjur Perkasa. 2016. *Analisis Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara*

Medan. Jurnal. Vol. 5, No. 1, 2016: 1-19.

Ambarwati, Vicky. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Surakarta (Mikro)*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah. Surakarta.

Sidanti, Heny. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun*. Vol. 9 No. 1, Hal 44 – 53.

Octaviani, Annisa. 2016. *Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Majenang*. Skripsi. Manajemen Perbankan Syari'ah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (Iain). Purwokerto.

www.pln.co.id (diakses tanggal 20 November 2020).